

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัทเอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน สามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา

ส่วนที่ 3 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยบำรุงรักษา

3.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.1 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ส่วนที่ 5 ปัญหาที่พบเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยบำรุงรักษา

5.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

5.1 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ส่วนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	185	53.5
หญิง	161	46.5
รวม	346	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 53.5 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 46.5

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	7	2.0
20-30 ปี	220	63.7
31-40 ปี	114	32.9
41-50 ปี	5	1.4
มากกว่า 50 ปี	0	0.0
รวม	346	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 63.7 รองลงมา อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 32.9 อายุ ต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 2.0 และอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	147	42.5
สมรส	181	52.3
หม้าย	4	1.2
หย่า	14	4.0
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.3 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 42.5 หย่า ร้อยละ 4.0 และหม้าย ร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

การศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน ป.6	58	16.8
มัธยมศึกษาตอนต้น	118	34.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	141	40.8
ปวส. หรือ อนุปริญญา	29	8.4
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	0	0.0
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 40.8 รองลงมา มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 34.1 ไม่เกิน ป.6 ร้อยละ 16.8 ปวส. หรือ อนุปริญญา ร้อยละ 8.4

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ และแผนงานที่ทำ

แผนงาน	เพศ					
	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต้นแบบและงานตัวอย่าง	26	14.1	2	1.2	28	8.1
ฉีดเทียน	1	0.5	39	24.2	40	11.6
หล่อโลหะ	9	4.9	0	0.0	9	2.6
แต่งชิ้นงาน	27	14.6	25	15.5	52	15.0
เชื่อม	33	17.8	33	20.5	66	19.1
ฝังอัญมณีอัญมณี	45	24.3	35	21.7	80	23.1
ขัดชิ้นงาน	43	23.2	19	11.8	62	17.9
ตรวจสอบคุณภาพ	1	0.5	8	5.0	9	2.6
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100.0</b>	<b>161</b>	<b>100.0</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในแผนงานฝังอัญมณี ร้อยละ 23.1 เป็นเพศชายร้อยละ 24.3 เป็นเพศหญิงร้อยละ 21.7 แผนงานเชื่อม ร้อยละ 19.1 เป็นเพศชายร้อยละ 17.8 เป็นเพศหญิงร้อยละ 20.5 แผนงานขัดชิ้นงาน ร้อยละ 17.9 เป็นเพศชายร้อยละ 23.2 เป็นเพศหญิงร้อยละ 11.8 แผนงานแต่งชิ้นงาน ร้อยละ 15.0 เป็นเพศชายร้อยละ 14.6 เป็นเพศหญิงร้อยละ 15.5 แผนงานฉีดเทียน ร้อยละ 11.6 เป็นเพศชายร้อยละ 0.5 เป็นเพศหญิงร้อยละ 39 แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ร้อยละ 8.1 เป็นเพศชายร้อยละ 14.1 เป็นเพศหญิงร้อยละ 1.2 แผนงานหล่อโลหะ และแผนงานตรวจสอบคุณภาพ ร้อยละ 2.6 เท่ากัน โดยแผนงานหล่อโลหะเป็นเพศชายร้อยละ 4.9 เป็นเพศหญิงร้อยละ 0 ส่วนแผนกตรวจสอบคุณภาพเป็นเพศชายร้อยละ 0.5 และเพศหญิงร้อยละ 5

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด

ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	109	31.5
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	80	23.2
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	24	6.9
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	61	17.6
มากกว่า 10 ปี	72	20.8
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 31.5 รองลงมา ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 23.2 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 20.8 ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 17.6 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 6.9

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน หรือ ค่าจ้าง

เงินเดือน หรือ ค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	180	52.0
5,001-8,000 บาท	148	42.8
8,001-10,000 บาท	10	2.9
มากกว่า 10,000 บาท	8	2.3
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>

หมายเหตุ : พนักงานรายวันที่อยู่ในระยะทดลองงานจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวันตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำวันละ 149 บาท

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน และ ค่าจ้างต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 52.0 รองลงมา 5,001-8,000 บาท ร้อยละ 42.8 8,001-10,000 บาท ร้อยละ 2.9 และมากกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 2.3

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าล่วงเวลาที่ได้รับ

ค่าล่วงเวลา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับ	13	3.8
ได้รับ	333	96.2
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับรายได้ค่าล่วงเวลา ร้อยละ 96.2 และไม่ได้รับรายได้ค่าล่วงเวลา ร้อยละ 3.8

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน

จำนวนเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1,000 บาท	130	39.0
1,001-3,000 บาท	165	50.2
3,001-5,000 บาท	11	3.3
5,001-7,000 บาท	7	2.1
7,001-8,000 บาท	11	3.3
มากกว่า 8,000 บาท	7	2.1
<b>รวม</b>	<b>333</b>	<b>100.00</b>

หมายเหตุ: จากจำนวนที่ได้รับค่าล่วงเวลา

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินค่าล่วงเวลาโดยเฉลี่ยต่อเดือน 1,001-3,000 บาท ร้อยละ 50.2 รองลงมา ต่ำกว่า 1,000 บาท ร้อยละ 39.0 3,001-5,000 บาท และ 7,001-8,000 บาท ร้อยละ 3.3 5,001-7,000 บาท และมากกว่า 8,000 บาท ร้อยละ 2.1

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเบี่ยงชันที่ได้รับ โดยเฉลี่ยต่อเดือน

เบี่ยงชันโดยเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับ	31	9.0
ได้รับ	315	91.0
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>

หมายเหตุ : พนักงานได้รับเบี่ยงชันเมื่อไม่มีการขาดงาน ไม่มาทำงานสาย และไม่มีการลาป่วย

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเบี่ยงชันโดยเฉลี่ยต่อเดือน ร้อยละ 91.0 ไม่ได้รับ ร้อยละ 9.0

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนเงินเบี่ยงชันที่ได้รับ โดยเฉลี่ยต่อเดือน

จำนวนเงินเบี่ยงชันที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
150 บาท	70	22.2
250 บาท	37	11.7
350 บาท	26	8.3
400 บาท	182	57.8
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

หมายเหตุ : จากจำนวนผู้ที่ได้รับเบี่ยงชัน

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเบี่ยงชันโดยได้รับเงินโดยเฉลี่ยต่อเดือน 400 บาท ร้อยละ 57.8 รองลงมา 150 บาท ร้อยละ 22.2 250 บาท ร้อยละ 11.7 และ 350 บาท ร้อยละ 8.3

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าอาหารที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน

ค่าอาหารที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 100 บาท	35	10.1
101-200 บาท	244	70.5
301-400 บาท	57	16.5
มากกว่า 400 บาท	10	2.9
รวม	346	100.0

หมายเหตุ : พนักงานจะได้รับค่าอาหารทุกวัน วันละ 10 บาท และจะได้รับค่าอาหารพิเศษเพิ่มขึ้นเมื่อมีการทำงานล่วงเวลา

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับค่าอาหาร โดยเฉลี่ยต่อเดือน 101-200 บาท ร้อยละ 70.5 รองลงมา 301-400 บาท ร้อยละ 16.5 ต่ำกว่า 100 บาท ร้อยละ 10.1 มากกว่า 400 บาท ร้อยละ 2.9

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าน้ำมันที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน

ค่าน้ำมันโดยเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับ	36	10.4
ได้รับ	310	89.6
รวม	346	100.0

หมายเหตุ : พนักงานทดลองงานจะไม่ได้รับค่าน้ำมัน

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับค่าน้ำมัน โดยเฉลี่ยต่อเดือน ร้อยละ 89.6 ไม่ได้รับ ร้อยละ 10.4



ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนเงินค่าน้ำมันที่ได้รับ โดยเฉลี่ยต่อเดือน

ค่าน้ำมันที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 100 บาท	83	26.7
101-200 บาท	175	56.5
301-400 บาท	51	16.5
มากกว่า 400 บาท	1	0.3
<b>รวม</b>	<b>310</b>	<b>100.0</b>

หมายเหตุ : พนักงานจะได้รับค่าน้ำมันเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานล่วงเวลาในวันหยุด และ วันนักขัตฤกษ์

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินค่าน้ำมัน โดยเฉลี่ยต่อเดือน 100-200 บาท ร้อยละ 56.5 รองลงมา ต่ำกว่า 100 บาท ร้อยละ 26.8 301-400 บาท ร้อยละ 16.5 และมากกว่า 400 บาท ร้อยละ 0.3

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เอส.เอ็ม.วี

การเคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เอส.เอ็ม.วี	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	135	39.0
เคย	211	61.0
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เอส.เอ็ม.วี ร้อยละ 61.0 ไม่เคยย้าย ร้อยละ 39.0

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เอส.เอ็ม.วี

จำนวนครั้งที่เคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่ จะมาทำงานกับบริษัท เอส.เอ็ม.วี	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	120	56.9
2 ครั้ง	65	30.8
3 ครั้ง	17	8.0
4 ครั้ง	4	1.9
5 ครั้ง	3	1.4
6 ครั้ง	1	0.5
7 ครั้ง	1	0.5
รวม	211	100.0

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงาน ก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เอส.เอ็ม.วี คือ 1 ครั้ง ร้อยละ 56.9 รองลงมา 2 ครั้ง ร้อยละ 30.8 3 ครั้ง ร้อยละ 8.0 4 ครั้ง ร้อยละ 1.9 5 ครั้ง ร้อยละ 1.4 6 ครั้ง และ 7 ครั้ง เท่ากัน ร้อยละ 0.5

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่เคยย้ายออกจากบริษัทเดิม

สาเหตุที่เคยย้ายออกจากบริษัทเดิม	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ประกอบกิจการปิดกิจการ หรือ เลิกจ้าง	14	6.6
ปัญหาครอบครัว	17	8.1
เงินเดือนน้อย	115	54.5
รายได้อื่นๆ น้อย เช่น โบนัส ฯ	75	35.5
ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	37	17.5
ไม่พอใจตำแหน่งงาน	13	6.2
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	29	13.7
งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย	38	18.0
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	85	40.3
ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน	33	15.6
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	11	5.2
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	31	14.7
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	38	18.0
ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท	31	14.7
งานที่ทำเกินความสามารถ	13	6.2
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	26	12.3
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	38	18.0
อื่นๆ	8	0.4

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 211 คน

อื่นๆ ได้แก่ เกณฑ์ทหาร ติดทหาร 2 ปี (1 คน) บริษัทไม่ให้ค่าจ้าง (1 คน) เพื่อนชักชวน (1 คน) บริษัทย้ายไปอยู่ที่อื่น (1 คน) ไม่มีสวัสดิการ (1 คน) ออกเพราะไปรับราชการ (1 คน) โรงงานย้าย (1 คน) ไกลบ้าน (1 คน)

All rights reserved

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม ลำดับแรก คือ เงินเดือนน้อย ร้อยละ 6.6 รองลงมา ไม่พอใจด้านสวัสดิการ ร้อยละ 40.3 รายได้อื่นๆ น้อย เช่น โบนัส ฯ ร้อยละ 35.5 งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย ไม่พอใจนโยบายบริษัท และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย เท่ากัน ร้อยละ 18.0 ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ร้อยละ 17.5 ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 15.6 ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา และไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท ร้อยละ 14.7 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ร้อยละ 13.7 ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 12.3 ปัญหาครอบครัว ร้อยละ 8.1 สถานที่ประกอบกิจการ ปิดกิจการ หรือ เลิกจ้าง ร้อยละ 6.6 ไม่พอใจตำแหน่งงาน และงานที่ทำเกินความสามารถ ร้อยละ 6.2 ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 5.2 และอื่นๆ ร้อยละ 0.4

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่เลือกมาทำงานที่บริษัท เอส.เอ็ม.วี

สาเหตุที่เลือกมาทำงานที่บริษัท เอส.เอ็ม.วี	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนสูงกว่าที่เคยได้รับ	52	15.0
สวัสดิการดี	37	10.7
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	171	49.4
เพื่อนชวน	131	37.9
มีความรู้ความชำนาญในด้านนี้อยู่แล้ว	72	20.8
บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง	33	9.5
ต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ	17	4.9
สภาพแวดล้อมในการทำงานดี	20	5.8
อื่นๆ	18	5.2

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 346 คน

อื่นๆ ได้แก่ ไม่มีทางเลือก (1 คน) หางานทำยาก (2 คน) สามารถทำงานเฉพาะกลางวัน (1 คน) สะดวกในการเดินทางมาทำงาน (1 คน) ไม่ได้เข้ากะตอนกลางคืน (3 คน) ทำได้เพราะสมัครได้เป็นแห่งแรก (1 คน) เรียนมาทางด้านนี้ (1 คน) ต้องการหาความรู้ (1 คน) ไม่มีดี (1 คน) ผู้ชายหางานยาก มีตัวเลือกน้อย (1 คน) ได้รับเป็นเงินเดือน (1 คน) ร้อนมาก (1 คน) ไม่มีดีร้อนจัด ฝุ่นเยอะ (1 คน) มีเวลาให้ครอบครัว (1 คน) ผู้หญิงเยอะ (1 คน)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เลือกมาทำงานที่บริษัท เอส. เอ็ม.วี ลำดับแรกคือมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ร้อยละ 49.4 รองลงมา เพื่อนชวน ร้อยละ 37.9 มีความรู้ความชำนาญในค่านี้อยู่แล้ว ร้อยละ 20.8 เงินเดือนสูงกว่าที่เคยได้รับ ร้อยละ 15.0 สวัสดิการดี ร้อยละ 10.7 บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง ร้อยละ 9.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ร้อยละ 5.8 อื่น ๆ ร้อยละ 5.2 และต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ ร้อยละ 4.9



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต  
ของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

ตารางที่ 19 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการประสบความสำเร็จในงาน

ด้านการประ สบ ความสำเร็จในงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้และความ สามารถในการปฏิบัติงาน	48 (13.9)	212 (61.3)	61 (17.6)	6 (1.7)	19 (5.5)	3.76 (มาก)	4
การได้ตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ในงานของตนได้สำเร็จ	76 (22.0)	192 (55.5)	38 (11.0)	32 (9.2)	8 (2.3)	3.86 (มาก)	3
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายของบริษัท	100 (28.9)	202 (58.4)	27 (7.8)	9 (2.6)	8 (2.3)	4.09 (มาก)	1
มีส่วนร่วมของความสำเร็จใน งาน	70 (20.2)	216 (62.4)	35 (10.1)	9 (2.6)	16 (4.6)	3.91 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.90 (มาก)	

จากตารางที่ 19 พบว่า ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้  
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย  
ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย  
4.09) มีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) การได้ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของ  
ตนได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.86) การได้ใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ตารางที่ 20 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากบริษัทเมื่อปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมาย	68 (19.7)	126 (36.4)	79 (22.8)	49 (14.2)	24 (6.9)	3.48 (น้อย)	3
การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้ สำเร็จ	53 (15.3)	167 (48.3)	63 (18.2)	31 (9.0)	32 (9.2)	3.51 (มาก)	2
การได้รับความไว้วางใจในการ ทำงานจากหัวหน้างาน และมัก มอบหมายงานสำคัญให้เสมอ	88 (25.4)	178 (51.4)	58 (16.8)	6 (1.7)	16 (4.6)	3.91 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.63 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านการยอมรับนับถือผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ยรวม 3.91) การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในเรื่อง การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบริษัทเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 21 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด	100 (28.9)	176 (50.9)	38 (11.0)	7 (2.0)	25 (7.2)	3.92 (มาก)	1
งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	50 (14.5)	148 (42.8)	103 (29.8)	26 (7.5)	19 (5.5)	3.53 (มาก)	3
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้เรียนมา	64 (18.5)	99 (28.6)	101 (29.2)	36 (10.4)	46 (13.3)	3.29 (น้อย)	5
สามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่ทำ	45 (13.0)	176 (50.9)	46 (13.3)	22 (6.4)	57 (16.5)	3.38 (น้อย)	4
มีอิสระในการทำงาน	47 (13.6)	207 (59.8)	46 (13.3)	38 (11.0)	8 (2.3)	3.71 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.57 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.92) มีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในเรื่องสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.38) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา (ค่าเฉลี่ย 3.29)

All rights reserved



ตารางที่ 22 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ	68 (19.7)	133 (38.4)	103 (29.8)	18 (5.2)	24 (6.9)	3.59 (มาก)	2
ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น	36 (10.4)	181 (52.3)	100 (28.9)	21 (6.1)	8 (2.3)	3.62 (มาก)	1
มีโอกาสดแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ	42 (12.1)	191 (55.2)	65 (18.8)	24 (6.9)	24 (6.9)	3.59 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.60 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.62) ส่วนการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ และ มีโอกาสดแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 23 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	27 (7.8)	123 (35.5)	89 (25.7)	23 (6.6)	84 (24.3)	2.96 (น้อย)	3
การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ	25 (7.2)	137 (39.6)	72 (20.8)	51 (14.7)	61 (17.6)	3.04 (น้อย)	2
บริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม	42 (12.1)	119 (34.4)	59 (17.1)	66 (19.1)	60 (17.3)	3.05 (น้อย)	1
มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	26 (7.5)	101 (29.2)	112 (32.4)	77 (22.3)	30 (8.7)	3.05 (น้อย)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.02 (น้อย)	

จากตารางที่ 23 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.02) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ บริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม และมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.05 เท่ากัน) การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.04) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.96)

All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	59 (17.1)	186 (53.8)	48 (13.9)	45 (13.0)	8 (2.3)	3.70 (มาก)	1
มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ	44 (12.7)	132 (38.2)	60 (17.3)	48 (13.9)	62 (17.9)	3.14 (น้อย)	2
มีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงาน	38 (11.0)	100 (28.9)	76 (22.0)	46 (13.3)	86 (27.9)	2.88 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.24 (น้อย)	

จากตารางที่ 24 พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.24) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดคือ มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.14) มีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	3.90	มาก	1
ด้านการยอมรับนับถือ	3.63	มาก	2
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.57	มาก	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.60	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.02	น้อย	6
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.24	น้อย	5

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

## 2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 26 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	55 (15.9)	189 (54.6)	29 (8.4)	25 (7.2)	48 (13.9)	3.51 (มาก)	8
การชี้แจงนโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง	67 (19.4)	210 (60.7)	23 (6.6)	25 (7.2)	21 (6.1)	3.80 (มาก)	4
ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	67 (19.4)	202 (58.4)	48 (13.9)	14 (4.0)	15 (4.3)	3.84 (มาก)	2
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน	41 (11.8)	225 (65.0)	48 (13.9)	14 (4.0)	18 (5.2)	3.74 (มาก)	6
การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับใน การทำงานชัดเจน	108 (31.2)	145 (41.9)	61 (17.6)	14 (4.0)	18 (5.2)	3.90 (มาก)	1
มีนโยบายการเงินเดือนที่ ชัดเจน	120 (34.7)	143 (41.3)	22 (6.4)	8 (2.3)	53 (15.3)	3.78 (มาก)	5
มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ ชัดเจน	143 (41.3)	108 (31.2)	40 (11.6)	3 (0.9)	52 (15.0)	3.83 (มาก)	3
มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ความดีความชอบและการเลื่อน ตำแหน่ง	104 (30.1)	135 (39.0)	36 (10.4)	10 (2.9)	61 (17.6)	3.61 (มาก)	7
มีนโยบายการฝึกอบรมและ การพัฒนาความรู้	70 (20.2)	143 (41.3)	64 (18.5)	26 (7.5)	43 (12.4)	3.49 (น้อย)	9
ค่าเฉลี่ยรวม						3.72 (มาก)	

จากตารางที่ 26 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.84) มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.83) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.80) มีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.74) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.61) มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญในระดับน้อย คือ มีนโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน	82 (23.7)	150 (43.4)	55 (15.9)	14 (4.0)	45 (13.0)	3.61 (มาก)	5
การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย	69 (19.9)	192 (55.5)	52 (15.0)	11 (3.2)	22 (6.4)	3.79 (มาก)	1
หัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น	84 (24.3)	150 (43.4)	37 (10.7)	13 (3.8)	62 (17.9)	3.52 (มาก)	7
หัวหน้าให้โอกาสให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง	62 (17.9)	173 (50.0)	36 (10.4)	24 (6.9)	51 (14.7)	3.49 (น้อย)	8
หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน	72 (20.8)	181 (52.3)	44 (12.7)	3 (0.9)	46 (13.3)	3.66 (มาก)	4
หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	63 (18.2)	160 (46.2)	67 (19.4)	17 (4.9)	39 (11.3)	3.55 (มาก)	6
หัวหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	118 (34.1)	126 (36.4)	35 (10.1)	10 (2.9)	57 (16.5)	3.69 (มาก)	3
หัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา	87 (25.1)	187 (54.0)	21 (6.1)	11 (3.2)	40 (11.6)	3.78 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.64 (มาก)	

จากตารางที่ 27 พบว่า ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.79) หัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.78) หัวหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.61) หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 3.55)

หัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยคือ หัวหน้าให้โอกาสให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 28 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน	120 (34.7)	120 (34.7)	57 (16.5)	22 (6.4)	27 (7.8)	3.82 (มาก)	1
ความจริงใจและความเป็นกันเองของหัวหน้างาน	92 (26.6)	155 (44.8)	38 (11.0)	14 (4.0)	47 (13.6)	3.67 (มาก)	2
การเอาใจใส่ต่อสุขภาพ และ สวัสดิภาพของพนักงานจากหัวหน้างาน	116 (33.5)	97 (28.0)	57 (16.5)	25 (7.2)	51 (14.7)	3.58 (มาก)	4
ความเหมาะสมของการวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง	86 (24.9)	126 (36.4)	83 (24.0)	10 (2.9)	41 (11.8)	3.60 (มาก)	3
การให้กำลังใจแก่พนักงานของหัวหน้างาน	119 (34.4)	97 (28.0)	42 (12.1)	40 (11.6)	48 (13.9)	3.58 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.65 (มาก)	

จากตารางที่ 28 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.82) ความจริงใจและความเป็นกันเองของหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ความเหมาะสมของการวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 3.60) การเอาใจใส่ต่อสุขภาพ และ สวัสดิภาพของพนักงานจากหัวหน้างานและการให้กำลังใจแก่พนักงานของหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.58)



ตารางที่ 29 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	116 (33.5)	149 (43.1)	15 (4.3)	41 (11.8)	25 (7.2)	3.84 (มาก)	5
มีความปลอดภัยในการทำงาน	104 (30.1)	141 (40.8)	73 (21.1)	3 (0.9)	25 (7.2)	3.86 (มาก)	4
จำนวนชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	105 (30.3)	124 (35.8)	54 (15.6)	26 (7.5)	37 (10.7)	3.68 (มาก)	7
จำนวนพนักงานและปริมาณงานมีความเหมาะสม	104 (30.1)	134 (38.7)	63 (18.2)	17 (4.9)	28 (8.1)	3.78 (มาก)	6
ขนาดของห้องทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน	85 (24.6)	132 (38.2)	52 (15.0)	35 (10.1)	42 (12.1)	3.53 (มาก)	9
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	139 (40.2)	90 (26.0)	35 (10.1)	27 (7.8)	55 (15.9)	3.67 (มาก)	8
การมีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดี และสะดวกขึ้น	85 (24.6)	109 (31.5)	60 (17.3)	51 (14.7)	41 (11.8)	3.42 (น้อย)	10
ความสะอาดเรียบร้อยภายในห้องทำงาน	129 (37.3)	107 (30.9)	37 (10.7)	32 (9.2)	41 (11.8)	3.73 (มาก)	7
ความสะอาดเรียบร้อยของอาคารที่ทำงาน และ ในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ	135 (39.0)	94 (27.2)	67 (19.4)	25 (7.2)	25 (7.2)	3.84 (มาก)	5
มีที่พักรับประทานอาหารเพียงพอ	150 (43.4)	98 (28.3)	41 (11.8)	31 (9.0)	26 (7.5)	3.91 (มาก)	2
มีที่จอดรถเพียงพอ	157 (45.4)	91 (26.3)	44 (12.7)	36 (10.4)	18 (5.2)	3.96 (มาก)	1

ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงพักอย่าง เพียงพอ	152 (43.9)	96 (27.7)	43 (12.4)	22 (6.4)	33 (9.5)	3.90 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.76 (มาก)	

จากตารางที่ 29 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ มีที่จอดรถเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.96) มีที่พักรับประทานอาหารเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.91) มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงพักอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.90) มีความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมืออย่างเพียงพอ และความสะอาดเรียบร้อยของอาคารที่ทำงาน และ ในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.84) จำนวนพนักงานและปริมาณงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.78) ความสะอาดเรียบร้อยภายในห้องทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.67) ขนาดของห้องทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยคือ การมีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดี และสะดวกขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 30 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านคำตอบแทน

ด้านคำตอบแทน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือน/ค่าจ้างมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	174 (50.3)	92 (26.6)	25 (7.2)	19 (5.5)	36 (10.4)	4.01 (มาก)	9
มีเงินโบนัสประจำปี	224 (64.7)	60 (17.3)	41 (11.8)	7 (2.0)	14 (4.0)	4.37 (มาก)	1
มีค่าล่วงเวลา	191 (55.2)	109 (31.5)	26 (7.5)	6 (1.7)	14 (4.0)	4.32 (มาก)	3
มีค่าเบี้ยขยัน	193 (55.8)	100 (28.9)	33 (9.5)	6 (1.7)	14 (4.0)	4.31 (มาก)	4
มีค่าอาหาร	209 (60.4)	91 (26.3)	18 (5.2)	6 (1.7)	22 (6.4)	4.33 (มาก)	2
มีค่าน้ำมัน	195 (56.4)	90 (26.0)	26 (7.5)	21 (6.1)	14 (4.0)	4.25 (มาก)	7
มีเงินช่วยเหลืองานแต่งงานงานศพ และการคลอดบุตร	174 (50.3)	126 (36.4)	26 (7.5)	9 (2.6)	11 (3.2)	4.28 (มาก)	6
มีเงินรางวัลพิเศษเช่นการไม่ใช้สิทธิในการลาทุกชนิด, การทำงานครบห้าปี หรือสิบปี	155 (44.8)	110 (31.8)	38 (11.0)	6 (1.7)	37 (10.7)	3.98 (มาก)	10
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	148 (42.8)	138 (39.9)	27 (7.8)	16 (4.6)	17 (4.9)	4.11 (มาก)	8
มีการจัดเลี้ยงฉลองเทศกาลต่างๆเช่นปีใหม่, สงกรานต์, การแข่งขันกีฬา และการท่องเที่ยวนอกสถานที่	189 (54.6)	103 (29.8)	40 (11.6)	3 (0.9)	11 (3.2)	4.32 (มาก)	3
มีสวัสดิการชุดพนักงาน	165 (47.7)	125 (36.1)	42 (12.1)	6 (1.7)	(2.3)	4.25 (มาก)	7

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามด้านคำตอบแทน

ด้านคำตอบแทน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การให้สิทธิลาหยุดพักผ่อน ประจำปี	176 (50.9)	121 (35.0)	38 (11.0)	0 (0.0)	11 (3.2)	4.30 (มาก)	5
การให้สิทธิลาจก และลาป่วย	150 (43.4)	124 (35.8)	46 (13.3)	18 (5.2)	8 (2.3)	4.13 (มาก)	8
ค่าเฉลี่ยรวม						4.23 (มาก)	

จากตารางที่ 30 พบว่า ด้านคำตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ มีเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.37) มีค่าอาหาร (ค่าเฉลี่ย 4.33) มีค่าล่วงเวลา และมีการจัดเลี้ยงฉลองเทศกาลต่างๆเช่นปีใหม่, สงกรานต์, การแข่งขันกีฬา และ การท่องเที่ยวนอกสถานที่ (ค่าเฉลี่ย 4.32) มีค่าเบี้ยขยัน (ค่าเฉลี่ย 4.31) การให้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) มีเงินช่วยเหลืองานแต่งงาน งานศพ และการคลอดบุตร (ค่าเฉลี่ย 4.28) มีค่าน้ำมัน และมีสวัสดิการชุดพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) การให้สิทธิลาจก และลาป่วย (ค่าเฉลี่ย 4.13) เงินเดือน/ค่าจ้างมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.01) มีเงินรางวัลพิเศษเช่นการไม่ใช้สิทธิในการลาทุกชนิด, การทำงานครบห้าปี หรือสิบปี (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ตารางที่ 31 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง	121 (35.0)	155 (44.8)	45 (13.0)	9 (2.6)	16 (4.6)	4.03 (มาก)	2
เพื่อนร่วมงานช่วยกันทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	115 (33.2)	148 (42.8)	59 (17.1)	8 (2.3)	16 (4.6)	3.98 (มาก)	3
มีการปรึกษาหารือ และช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	125 (36.1)	160 (46.2)	34 (9.8)	11 (3.2)	16 (4.6)	4.06 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.02 (มาก)	

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) บังคับน้อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ มีการปรึกษาหารือ และ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.03) เพื่อนร่วมงานช่วยกันทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ตารางที่ 32 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความสะดวกในการเดินทาง มาทำงาน	121 (35.0)	150 (43.4)	52 (15.0)	6 (1.7)	17 (4.9)	4.02 (มาก)	1
มีความผูกพันกับที่ทำงาน(รู้สึก ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำรงชีวิต)	87 (25.1)	178 (51.4)	58 (16.8)	7 (2.0)	16 (4.6)	3.90 (มาก)	2
ครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้ เกิดความพร้อมในการทำงาน	108 (31.2)	170 (49.1)	52 (15.0)	0 (0.0)	16 (4.6)	4.02 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.98 (มาก)	

จากตารางที่ 32 พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ มีความผูกพันกับที่ทำงาน(รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ตารางที่ 33 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ที่ทำในปัจจุบัน	78 (22.5)	169 (48.8)	60 (17.3)	23 (6.6)	16 (4.6)	3.78 (มาก)	1
ความเหมาะสมของตำแหน่ง งานที่ทำในปัจจุบัน	62 (17.9)	180 (52.0)	73 (21.1)	7 (2.0)	24 (6.9)	3.72 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.75 (มาก)	

จากตารางที่ 33 พบว่า ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ตารางที่ 34 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมั่นคงของบริษัท	134 (38.7)	135 (39.0)	40 (11.6)	15 (4.3)	22 (6.4)	3.99 (มาก)	3
ชื่อเสียง และ ภาพพจน์ของ บริษัท	125 (36.1)	156 (45.1)	46 (13.3)	3 (0.9)	16 (4.6)	4.07 (มาก)	1
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	131 (37.9)	145 (41.9)	42 (12.1)	12 (3.5)	16 (4.6)	4.05 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						4.04 (มาก)	

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.07) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.99)



ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวม

ปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.72	มาก	7
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	3.64	มาก	9
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.65	มาก	8
ด้านสภาพการทำงาน	3.76	มาก	5
ด้านค่าตอบแทน	4.23	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.02	มาก	3
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.98	มาก	4
ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่	3.75	มาก	6
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.04	มาก	2

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวม ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า

### ส่วนที่ 3 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยบำรุงรักษา

#### 3.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการประสบความสำเร็จในงาน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน	29 (8.4)	77 (22.3)	178 (51.4)	26 (7.5)	36 (10.4)	3.11 (น้อย)	2
ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน	62 (17.9)	95 (27.5)	137 (39.6)	29 (8.4)	23 (6.6)	3.42 (น้อย)	1
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท	56 (16.2)	52 (15.0)	134 (38.7)	48 (13.9)	56 (16.2)	3.01 (น้อย)	3
ไม่มีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน	39 (11.3)	49 (14.2)	136 (39.3)	28 (8.1)	94 (27.2)	2.74 (น้อย)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.07 (น้อย)	

จากตารางที่ 36 พบว่า ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.07) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.01) ไม่มีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบริษัท เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	55 (15.9)	98 (28.3)	96 (27.7)	51 (14.7)	46 (13.3)	3.19 (น้อย)	2
ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ	56 (16.2)	98 (28.3)	112 (32.4)	34 (9.8)	46 (13.3)	3.24 (น้อย)	1
หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงาน	45 (13.0)	81 (23.4)	103 (29.8)	72 (20.8)	45 (13.0)	3.03 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.15 (น้อย)	

จากตารางที่ 37 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.15) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.24) ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบริษัท เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.19) หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ถนัด	63 (18.2)	18 (5.2)	103 (29.8)	78 (22.5)	84 (24.3)	2.71 (น้อย)	4
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าสนใจ	39 (11.3)	42 (12.1)	96 (27.7)	72 (20.8)	97 (28.0)	2.58 (น้อย)	5
งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ เรียนมา	65 (18.8)	55 (15.9)	60 (17.3)	58 (16.8)	108 (31.2)	2.74 (น้อย)	3
ไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่ทำ	64 (18.5)	18 (5.2)	131 (37.9)	67 (19.4)	66 (19.1)	2.85 (น้อย)	2
ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูก ควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป	86 (24.9)	85 (24.6)	56 (16.2)	46 (13.3)	73 (21.1)	3.19 (น้อย)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						2.81 (น้อย)	

จากตารางที่ 38 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.81) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.19) ไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 2.85) งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา (ค่าเฉลี่ย 2.74) งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ถนัด (ค่าเฉลี่ย 2.71) งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่เคยได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	37 (10.7)	29 (8.4)	153 (44.2)	54 (15.6)	73 (21.1)	2.72 (น้อย)	3
ไม่ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น	46 (13.3)	41 (11.8)	120 (34.7)	87 (25.1)	52 (15.0)	2.83 (น้อย)	2
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ	47 (13.6)	83 (24.0)	87 (25.1)	85 (24.6)	44 (12.7)	3.01 (น้อย)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						2.85 (น้อย)	

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัญหาด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.85) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.01) ไม่ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.83) ไม่เคยได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น	78 (22.5)	54 (15.6)	94 (27.2)	58 (16.8)	62 (17.9)	3.08 (น้อย)	4
ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของงานที่ทำ	68 (19.7)	75 (21.7)	89 (25.7)	58 (16.8)	56 (16.2)	3.12 (น้อย)	2
บริษัท ไม่มีการกำหนดแนว ทางการเลื่อนตำแหน่งอย่าง ชัดเจน และไม่ ยุติธรรม	81 (23.4)	97 (28.0)	52 (15.0)	43 (12.4)	73 (21.1)	3.20 (น้อย)	1
ไม่มีความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	70 (20.2)	79 (22.8)	75 (21.7)	62 (17.9)	60 (17.3)	3.11 (น้อย)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.13</b> (น้อย)	

จากตารางที่ 40 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.13) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือบริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และไม่ ยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.20) ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.12) ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.11) ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	64 (18.5)	65 (18.8)	110 (31.8)	56 (16.2)	51 (14.7)	3.10 (น้อย)	3
ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์	93 (26.9)	41 (11.8)	107 (30.9)	68 (19.7)	37 (10.7)	3.25 (น้อย)	2
ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงาน	101 (29.2)	65 (18.8)	101 (29.2)	43 (12.4)	36 (10.4)	3.44 (น้อย)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.26 (น้อย)	

จากตารางที่ 41 พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.26) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.25) ไม่มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	3.07	น้อย	4
ด้านการยอมรับนับถือ	3.15	น้อย	2
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.81	น้อย	6
ด้านความรับผิดชอบ	2.85	น้อย	5
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.13	น้อย	3
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.26	น้อย	1

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ



### 3.2 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่านโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทไม่มีนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษรที่ชัดเจน	65 (18.8)	80 (23.1)	105 (30.3)	41 (11.8)	55 (15.9)	3.17 (น้อย)	8
ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง	90 (26.0)	75 (21.7)	85 (24.6)	48 (13.9)	48 (13.9)	3.32 (น้อย)	5
การปฏิบัติตามนโยบายไม่มี ความชัดเจน	53 (15.3)	98 (28.3)	100 (28.9)	47 (13.6)	48 (13.9)	3.18 (น้อย)	7
ไม่การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน	72 (20.8)	85 (24.6)	87 (25.1)	54 (15.6)	48 (13.9)	3.23 (น้อย)	6
ไม่มีการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานชัดเจน	48 (13.9)	85 (24.6)	109 (31.5)	49 (14.2)	55 (15.9)	3.06 (น้อย)	9
นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ ชัดเจน หรือไม่ยุติธรรม	117 (33.8)	85 (24.6)	59 (17.1)	34 (9.8)	51 (14.7)	3.53 (มาก)	1
นโยบายด้านสวัสดิการไม่ ชัดเจน	107 (30.9)	52 (15.0)	102 (29.5)	32 (9.2)	53 (15.3)	3.37 (น้อย)	4
ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ใน การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง	99 (28.6)	89 (25.7)	86 (24.9)	38 (11.0)	34 (9.8)	3.52 (มาก)	2
ไม่มีนโยบายการฝึกอบรมและ การพัฒนาความรู้	98 (28.3)	74 (21.4)	82 (23.7)	65 (18.8)	27 (7.8)	3.44 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.31 (น้อย)	

จากตารางที่ 43 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.31) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สอง ลำดับแรกตามค่าเฉลี่ยคือ นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจน หรือ ไม่ยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.53) ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.52) และ พบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ไม่มีนโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.44) นโยบายด้านสวัสดิการไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.37) ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ไม่การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.23) การปฏิบัติตามนโยบายไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.18) บริษัทไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.17) ไม่มีการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 44 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม  
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า

ด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้า	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
โครงสร้างการบังคับบัญชาไม่ มีความชัดเจน	86 (24.9)	57 (16.5)	95 (27.5)	76 (22.0)	32 (9.2)	3.26 (น้อย)	4
การสั่งงานของหัวหน้าไม่มี ความชัดเจน เข้าใจยาก	63 (18.2)	88 (25.4)	82 (23.7)	68 (19.7)	45 (13.0)	3.16 (น้อย)	6
หัวหน้าไม่เปิดโอกาสให้ ลูกน้องแสดงความคิดเห็น	81 (23.4)	63 (18.2)	114 (32.9)	57 (16.5)	31 (9.0)	3.31 (น้อย)	3
หัวหน้าไม่เปิดโอกาสให้ ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง	74 (21.4)	67 (19.4)	103 (29.8)	45 (13.0)	57 (16.5)	3.16 (น้อย)	6
หัวหน้าไม่ให้คำแนะนำและ สอนงาน	56 (16.2)	44 (12.7)	154 (44.5)	46 (13.3)	46 (13.3)	3.05 (น้อย)	7
หัวหน้าไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ ลูกน้อง	63 (18.2)	73 (21.1)	130 (37.6)	46 (13.3)	34 (9.8)	3.25 (น้อย)	5
หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมใน การพิจารณาผลงาน	87 (25.1)	88 (25.4)	106 (30.6)	49 (14.2)	16 (4.6)	3.52 (มาก)	1
หัวหน้าไม่มีการควบคุมดูแล การปฏิบัติงานในบางครั้ง	79 (22.8)	69 (19.9)	120 (34.7)	57 (16.5)	21 (6.1)	3.37 (น้อย)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.26 (น้อย)	

จากตารางที่ 44 พบว่า ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามพบ  
ปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.26) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับ  
มากคือ หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และพบปัญหามีค่าเฉลี่ย  
น้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ หัวหน้าไม่มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในบางครั้ง (ค่าเฉลี่ย  
3.37) หัวหน้าไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.31) โครงสร้างการบังคับ  
บัญชาไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.26) หัวหน้าไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 3.25) การ

สั่งงานของหัวหน้าไม่มีความชัดเจน เข้าใจยาก และหัวหน้าไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.16) หัวหน้าไม่ให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ตารางที่ 45 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พบปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานไม่ชัดเจน	57 (16.5)	100 (28.9)	84 (24.3)	68 (19.7)	37 (10.7)	3.21 (น้อย)	5
หัวหน้าไม่ให้ความจริงใจและความเป็นกันเอง	124 (35.8)	36 (10.4)	100 (28.9)	49 (14.2)	37 (10.7)	3.47 (น้อย)	1
หัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพและ สวัสดิภาพของพนักงาน	91 (26.3)	72 (20.8)	101 (29.2)	60 (17.3)	22 (6.4)	3.43 (น้อย)	3
การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม	106 (30.6)	62 (17.9)	84 (24.3)	73 (21.1)	21 (6.1)	3.46 (น้อย)	2
หัวหน้าไม่มีการให้กำลังใจแก่พนักงาน	103 (29.8)	39 (11.3)	112 (32.4)	66 (19.1)	26 (7.5)	3.37 (น้อย)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.39 (น้อย)	

จากตารางที่ 45 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.39) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ หัวหน้าไม่ให้ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.47) การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.46) หัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) หัวหน้าไม่มีการให้กำลังใจแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 46 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ/เก่า หรือ ล้าสมัย	91 (26.3)	79 (22.8)	79 (22.8)	71 (20.5)	26 (7.5)	3.40 (น้อย)	10
ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	86 (24.9)	49 (14.2)	116 (33.5)	65 (18.8)	30 (8.7)	3.28 (น้อย)	11
จำนวนชั่วโมงทำงานไม่มีความเหมาะสม	116 (33.5)	67 (19.4)	66 (19.1)	58 (16.8)	39 (11.3)	3.47 (น้อย)	8
จำนวนพนักงานและปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม	84 (24.3)	77 (22.3)	122 (35.3)	32 (9.2)	31 (9.0)	3.44 (น้อย)	9
ขนาดของห้องทำงานไม่มีความเหมาะสม	127 (36.7)	98 (28.3)	73 (21.1)	32 (9.2)	16 (4.6)	3.83 (มาก)	5
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศไม่มีความเหมาะสม	146 (42.2)	75 (21.7)	81 (23.4)	29 (8.4)	15 (4.3)	3.89 (มาก)	4
ไม่มีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น	122 (35.3)	75 (21.7)	96 (27.7)	30 (8.7)	23 (6.6)	3.70 (มาก)	7
ภายในห้องทำงานไม่มีความสะอาดเรียบร้อย	131 (37.9)	72 (20.8)	93 (26.9)	37 (10.7)	13 (3.8)	3.78 (มาก)	6
อาคารที่ทำงาน และ ในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำไม่สะอาด และไม่เป็นระเบียบ	150 (43.4)	57 (16.5)	102 (29.5)	25 (7.2)	12 (3.5)	3.89 (มาก)	4
ไม่มีที่พักรับประทานอาหารอย่างเพียงพอ	172 (49.7)	72 (20.8)	60 (17.3)	38 (11.0)	4 (1.2)	4.07 (มาก)	2
ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ	195 (56.4)	65 (18.8)	51 (14.7)	31 (9.0)	4 (1.2)	4.20 (มาก)	1

ตารางที่ 46 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงพัก กลางวันอย่างเพียงพอ	163 (47.1)	87 (25.1)	52 (15.0)	40 (11.6)	4 (1.2)	4.05 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.75 (มาก)	

จากตารางที่ 46 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคือ ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.20) ไม่มีที่พักรับประทานอาหารอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.07) ไม่มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวันอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.05) อาคารที่ทำงาน และ ในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำไม่สะอาด และไม่เป็นระเบียบ และแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศไม่มีความเหมาะสม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.89) ขนาดของห้องทำงานไม่มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.83) ภายในห้องทำงานไม่มีความสะอาดเรียบร้อย (ค่าเฉลี่ย 3.78) ไม่มีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.70) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ลำดับแรกคือ จำนวนชั่วโมงทำงานไม่มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.47) จำนวนพนักงานและปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.44) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ/เก่า หรือ ล้าสมัย (ค่าเฉลี่ย 3.40) และไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านคำตอบแทน

ด้านคำตอบแทน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือน/ค่าจ้าง ไม่เหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ	130 (37.6)	94 (27.2)	66 (19.1)	31 (9.0)	25 (7.2)	3.79 (มาก)	6
เงิน โบนัส ประจำปี ไม่ เหมาะสม/ไม่มี	129 (37.3)	110 (31.8)	26 (7.5)	49 (14.2)	32 (9.2)	3.74 (มาก)	7
ค่าล่วงเวลาน้อย/ไม่มี	140 (40.5)	94 (27.2)	55 (15.9)	41 (11.8)	16 (4.6)	3.87 (มาก)	4
ค่าเบี่ยชยัน้อย/ไม่มี	153 (44.2)	109 (31.5)	27 (7.8)	41 (11.8)	16 (4.6)	3.99 (มาก)	2
ค่าอาหารน้อย/ไม่มี	146 (42.2)	100 (28.9)	37 (10.7)	44 (12.7)	19 (5.5)	3.90 (มาก)	3
ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี	179 (51.7)	103 (29.8)	20 (5.8)	33 (9.5)	11 (3.2)	4.17 (มาก)	1
เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน งาน ศพ และการคลอดบุตรไม่ เพียงพอ	85 (24.6)	42 (12.1)	120 (34.7)	40 (11.6)	59 (17.1)	3.16 (น้อย)	11
เงินรางวัลพิเศษเช่นการไม่ใช้ สิทธิในการลาทุกชนิด, การ ทำงานครบห้าปี หรือสิบปีไม่ เพียงพอ	103 (29.8)	106 (30.6)	72 (20.8)	25 (7.2)	40 (11.6)	3.60 (มาก)	8
การหักเงินสมทบกองทุน สำรองเลี้ยงชีพน้อยเกินไป	62 (17.9)	66 (19.1)	99 (28.6)	28 (8.1)	91 (26.3)	2.94 (น้อย)	12
การจัดเลี้ยงฉลองเทศกาล ต่างๆเช่นปีใหม่, สงกรานต์, การแข่งขันกีฬา และ การ ท่องเที่ยวนอกสถานที่มีน้อย ครั้งเกินไป	117 (33.8)	107 (30.9)	61 (17.6)	37 (10.7)	24 (6.9)	3.74 (มาก)	7

ตารางที่ 47 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามด้านคำตอบแทน

ด้านคำตอบแทน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
สวัสดิการด้านชุดพนักงานมี น้อยเกินไป	141 (40.8)	97 (28.0)	62 (17.9)	11 (3.2)	35 (10.1)	3.86 (มาก)	5
การให้สิทธิลาหยุดพักผ่อน ประจำปีมีน้อยเกินไป	105 (30.3)	104 (30.1)	64 (18.5)	29 (8.4)	44 (12.7)	3.57 (มาก)	9
การให้สิทธิลาพัก และลาป่วย ไม่เป็นไปตามกฎของ กระทรวงแรงงานหรือมีน้อย เกินไป	92 (26.6)	83 (24.0)	73 (21.1)	30 (8.7)	68 (19.7)	3.29 (น้อย)	10
ค่าเฉลี่ยรวม						3.66 (มาก)	

จากตารางที่ 47 พบว่า ด้านคำตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมี  
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ  
ค่าเฉลี่ยคือ ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (ค่าเฉลี่ย 4.17) ค่าเบี้ยขยันน้อย/ไม่มี (ค่าเฉลี่ย 3.99) ค่าอาหารน้อย/  
ไม่มี (ค่าเฉลี่ย 3.90) ค่าล่วงเวลาน้อย/ไม่มี (ค่าเฉลี่ย 3.87) สวัสดิการด้านชุดพนักงานมีน้อยเกินไป  
(ค่าเฉลี่ย 3.86) เงินเดือน/ค่าจ้างไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.79) เงินโบนัสประจำปีไม่  
เหมาะสม/ไม่มี และการจัดเลี้ยงฉลองเทศกาลต่างๆเช่นปีใหม่, สงกรานต์, การแข่งขันกีฬา และ การ  
ท่องเที่ยวนอกสถานที่มีน้อยครั้งเกินไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.74) เงินรางวัลพิเศษเช่นการไม่ใช้  
สิทธิในการลาทุกชนิด, การทำงานครบห้าปี หรือสิบปีไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.60) การให้สิทธิลา  
หยุดพักผ่อนประจำปีมีน้อยเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.57) และพบปัญหาที่ค่าเฉลี่ยในระดับน้อยลำดับแรก  
คือ การให้สิทธิลาพัก และลาป่วยไม่เป็นไปตามกฎของกระทรวงแรงงานหรือมีน้อยเกินไป  
(ค่าเฉลี่ย 3.29)



ตารางที่ 48 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พบปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม จริงใจ และไม่เป็นกันเอง	45 (13.0)	17 (4.9)	108 (31.2)	75 (21.7)	101 (29.2)	2.51 (น้อย)	3
เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยกันทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	37 (10.7)	45 (13.0)	108 (31.2)	63 (18.2)	93 (26.9)	2.62 (น้อย)	2
ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	52 (15.0)	37 (10.7)	117 (33.8)	84 (24.3)	56 (16.2)	2.84 (น้อย)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						2.66 (น้อย)	

จากตารางที่ 48 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.66) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.84) เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยกันทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.62) และเพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม จริงใจ และไม่เป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ตารางที่ 49 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก	29 (8.4)	61 (17.6)	81 (23.4)	82 (23.7)	93 (26.9)	2.57 (น้อย)	1
ไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน (ไม่รู้สึกร่างานเป็นส่วนหนึ่ง ของการดำรงชีวิต)	33 (9.5)	34 (9.8)	115 (33.2)	54 (15.6)	110 (31.8)	2.50 (น้อย)	3
ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน	32 (9.2)	43 (12.4)	103 (29.8)	62 (17.9)	106 (30.6)	2.52 (น้อย)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						2.53 (น้อย)	

จากตารางที่ 49 พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.53) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก (ค่าเฉลี่ย 2.57) ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.52) ไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน(ไม่รู้สึกร่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) (ค่าเฉลี่ย 2.50)

ตารางที่ 50 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	33 (9.5)	33 (9.5)	110 (31.8)	70 (20.2)	100 (28.9)	2.51 (น้อย)	2
ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	47 (13.6)	43 (12.4)	93 (26.9)	84 (24.3)	79 (22.8)	2.70 (น้อย)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						2.60 (น้อย)	

จากตารางที่ 50 พบว่า ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.60) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.70) ไม่ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ตารางที่ 51 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่แน่ใจในความมั่นคงของ บริษัท	60 (17.3)	36 (10.4)	90 (26.0)	72 (20.8)	88 (25.4)	2.73 (น้อย)	1
บริษัทไม่มีชื่อเสียง	63 (18.2)	22 (6.4)	72 (20.8)	65 (18.8)	24 (35.8)	2.52 (น้อย)	3
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	63 (18.2)	45 (13.0)	73 (21.1)	53 (15.3)	12 (32.4)	2.69 (น้อย)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						2.65 (น้อย)	

จากตารางที่ 51 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.65) ปัจจัยย่อยพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.73) ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.69) บริษัทไม่มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาที่พบ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวม

ปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.31	น้อย	4
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	3.26	น้อย	5
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.39	น้อย	3
ด้านสภาพการทำงาน	3.75	มาก	1
ด้านค่าตอบแทน	3.66	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.66	น้อย	6
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.53	น้อย	9
ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่	2.60	น้อย	8
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.65	น้อย	7

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากสองลำดับ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และพบปัญหาด้านอื่นๆที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ และด้านชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต  
ของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อค่านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามแผนงาน ที่ทำ	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	จัดเทียบ	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง ฉนวนฉนวน	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจ สอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้และ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.96 (มาก)	3.78 (มาก)	3.89 (มาก)	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)	3.78 (มาก)	3.77 (มาก)	3.56 (มาก)	3.76 (มาก)
การได้ตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาในงานของ ตนได้สำเร็จ	3.96 (มาก)	3.95 (มาก)	3.89 (มาก)	3.85 (มาก)	3.82 (มาก)	3.85 (มาก)	3.82 (มาก)	3.67 (มาก)	3.86 (มาก)
ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามเป้าหมาย ของบริษัท	4.21 (มาก)	4.20 (มาก)	3.89 (มาก)	4.04 (มาก)	4.06 (มาก)	4.04 (มาก)	4.19 (มาก)	3.67 (มาก)	4.09 (มาก)
มีส่วนร่วมของ ความสำเร็จในงาน	4.11 (มาก)	4.03 (มาก)	3.89 (มาก)	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)	3.88 (มาก)	4.08 (มาก)	3.56 (มาก)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.06 (มาก)	3.99 (มาก)	3.89 (มาก)	3.84 (มาก)	3.84 (มาก)	3.88 (มาก)	3.97 (มาก)	3.61 (มาก)	3.90 (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงานจำแนกตามแผนงานที่ทำ  
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม  
4.06, 3.99, 3.89, 3.84, 3.88, 3.97 และ 3.61)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแผนงานต้นแบบและตัวอย่าง แผนงาน  
จิตเทียบ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนกเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี และแผนงานขัดชิ้นงาน ให้  
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (   
ค่าเฉลี่ย 4.21,4.20,4.04,4.06,4.04,4.19).

แผนงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญในแต่ละปัจจัยย่อยเท่ากันทุกด้าน คือ การได้ใช้  
ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนได้สำเร็จ  
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท และมีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย  
3.89)

แผนงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกเท่ากันสองด้าน  
คือ การได้ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนได้สำเร็จ และ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม  
เป้าหมายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการยอมรับนับถือ จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านการยอมรับนับถือ	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	ฉัตรเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยจากบริษัทเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.64 (มาก)	3.48 (น้อย)	3.89 (มาก)	3.35 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.48 (น้อย)
การได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ	3.75 (มาก)	3.45 (น้อย)	4.00 (น้อย)	3.42 (น้อย)	3.41 (น้อย)	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.51 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ	4.14 (มาก)	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)	3.79 (มาก)	3.74 (มาก)	3.93 (มาก)	4.06 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.91 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.85 (มาก)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.52 (มาก)</b>	<b>3.49 (น้อย)</b>	<b>3.66 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>3.22 (น้อย)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>

จากตารางที่ 54 พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามแผนงาน ต้นแบบ และงานตัวอย่าง แผนงานฉัตรเทียน แผนงานหล่อโลหะ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานฝังอัญมณี และแผนงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.85, 3.64, 4.00, 3.52, 3.66, 3.75) ส่วนแผนงานเชื่อม และแผนงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.49, 3.22)

ในปัจจุบันพบว่าทุกแผนงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.14, 4.00, 4.11, 3.79, 3.74, 3.93, 4.06, 3.44)



ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	จัดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด	4.11 (มาก)	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)	3.83 (มาก)	3.71 (มาก)	3.94 (มาก)	4.05 (มาก)	3.89 (มาก)	3.92 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ	3.79 (มาก)	3.43 (น้อย)	4.00 (มาก)	3.56 (มาก)	3.41 (น้อย)	3.60 (มาก)	3.45 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.53 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา	3.43 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.89 (มาก)	3.27 (น้อย)	3.24 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.24 (น้อย)	2.78 (น้อย)	3.29 (น้อย)
สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	3.39 (น้อย)	3.45 (น้อย)	3.56 (มาก)	3.31 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.46 (น้อย)	3.48 (น้อย)	2.44 (น้อย)	3.38 (น้อย)
มีอิสระในการทำงาน	3.68 (มาก)	3.75 (มาก)	3.89 (มาก)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.69 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.68 (มาก)	3.56 (มาก)	3.89 (มาก)	3.54 (มาก)	3.46 (น้อย)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)	3.24 (น้อย)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามแผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนงานจัดเทียบ แผนงานหล่อโลหะ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานฝังอัญมณี และแผนงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.68, 3.56, 3.89, 3.54, 3.61, 3.60) ส่วน แผนงานเชื่อม และแผนงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.46, 3.24)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ทุกแผนงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คืองานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย 4.11, 4.00, 4.11, 3.83, 3.71, 3.94, 4.05, 3.89)

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านความ รับผิดชอบ	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	คิดเทียบ	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับมอบหมายงาน ที่สำคัญเสมอ	3.82 (มาก)	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.59 (มาก)
ได้รับผิดชอบงานที่ ท้าทายความสามารถ มากขึ้น	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)	3.56 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)	3.58 (มาก)	3.68 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.62 (มาก)
มีโอกาสแสดง ความสามารถใน งานที่ได้รับผิดชอบ	3.82 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.42 (น้อย)	3.48 (น้อย)	3.59 (มาก)	3.73 (มาก)	3.11 (น้อย)	3.59 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.77 (มาก)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.59 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>3.30 (น้อย)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>

จากตารางที่ 56 พบว่าด้านความรับผิดชอบผู้ตอบแบบสอบถามแผนงาน ต้นแบบ  
และงานตัวอย่าง แผนงานคิดเทียบ แผนงานหล่อโลหะ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานฝัง  
อัญมณี และแผนงานขัดชิ้นงาน แผนงานเชื่อม ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
(ค่าเฉลี่ยรวม 3.77, 3.63, 3.74, 3.54, 3.54, 3.59, 3.65) ส่วนแผนงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญ  
โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ในปัจจัยย่อย พบว่าแผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
ลำดับแรก คือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ และมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้  
รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

แผนงานคิดเทียบ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานขัดชิ้นงาน  
และแผนงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือได้รับผิดชอบงานที่  
ท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.70, 3.62, 3.61, 3.68, 3.44)

แผนงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีโอกาสแสดง  
ความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

แผนงานผังอัญมณี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือได้รับมอบหมาย  
งานที่สำคัญเสมอ ( ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้า  
ในตำแหน่งงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	จัดเทียบ	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจ สอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการเลื่อน ตำแหน่งหรือเลื่อน ขั้น	3.21 (น้อย)	2.95 (น้อย)	3.33 (น้อย)	2.87 (น้อย)	2.97 (น้อย)	2.91 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.44 (น้อย)	2.96 (น้อย)
การได้รับการ สนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของ งานที่ทำ	2.96 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.90 (น้อย)	3.03 (น้อย)	3.01 (น้อย)	3.24 (น้อย)	2.56 (น้อย)	3.04 (น้อย)
บริษัทมีการกำหนด แนวทางการเลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม	3.21 (น้อย)	3.08 (น้อย)	3.44 (น้อย)	2.90 (น้อย)	3.15 (น้อย)	2.96 (น้อย)	3.06 (น้อย)	2.78 (น้อย)	3.05 (น้อย)
มีความเสมอภาค หรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง	3.25 (น้อย)	3.05 (น้อย)	3.22 (น้อย)	2.94 (น้อย)	3.14 (น้อย)	2.93 (น้อย)	3.10 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.05 (น้อย)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.16 (น้อย)</b>	<b>3.06 (น้อย)</b>	<b>3.25 (น้อย)</b>	<b>2.90 (น้อย)</b>	<b>3.07 (น้อย)</b>	<b>2.95 (น้อย)</b>	<b>3.10 (น้อย)</b>	<b>2.67 (น้อย)</b>	<b>3.02 (น้อย)</b>

จากตารางที่ 57 พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุก  
แผนงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.16, 3.06, 3.25, 2.90,  
3.07, 2.95, 3.10, 2.67 )

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานแต่งชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง( ค่าเฉลี่ย 3.25, 2.94, 2.89)

แผนกงานฉีดเทียน และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ( ค่าเฉลี่ย 3.15, 3.24)

แผนกงานหล่อโลหะ เชื่อม และฝังอัญมณี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม ( ค่าเฉลี่ย 3.44, 3.15, 2.96)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	จัดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.75 (มาก)	3.75 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	3.59 (มาก)	3.81 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.70 (มาก)
มีโอกาสเข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.25 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.08 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.09 (น้อย)	3.15 (น้อย)	2.67 (น้อย)	3.14 (น้อย)
มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน	2.93 (น้อย)	3.03 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.69 (น้อย)	3.03 (น้อย)	2.71 (น้อย)	3.05 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.88 (น้อย)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.31 (น้อย)</b>	<b>3.32 (น้อย)</b>	<b>3.07 (น้อย)</b>	<b>3.14 (น้อย)</b>	<b>3.36 (น้อย)</b>	<b>3.13 (น้อย)</b>	<b>3.33 (น้อย)</b>	<b>2.85 (น้อย)</b>	<b>3.24 (น้อย)</b>

จากตารางที่ 58 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.31, 3.32, 3.07, 3.14, 3.36, 3.13, 3.33, 2.85 )

ในปีจ้จยย่อย พบว่าทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ( ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.75, 3.33, 3.65, 3.83, 3.59, 3.81, 3.33)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจ	แผนกงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	คิดเห็น	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจ สอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	4.06 (มาก)	3.99 (มาก)	3.89 (มาก)	3.84 (มาก)	3.84 (มาก)	3.88 (มาก)	3.97 (มาก)	3.61 (มาก)	3.90 (มาก)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.85 (มาก)	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)	3.52 (มาก)	3.49 (น้อย)	3.66 (มาก)	3.75 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.63 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68 (มาก)	3.56 (มาก)	3.89 (มาก)	3.54 (มาก)	3.46 (น้อย)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)	3.24 (น้อย)	3.57 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.77 (มาก)	3.63 (มาก)	3.74 (มาก)	3.54 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)	3.30 (น้อย)	3.60 (มาก)
ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	3.16 (น้อย)	3.06 (น้อย)	3.25 (น้อย)	2.90 (น้อย)	3.07 (น้อย)	2.95 (น้อย)	3.10 (น้อย)	2.67 (น้อย)	3.02 (น้อย)
ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโต	3.31 (น้อย)	3.32 (น้อย)	3.07 (น้อย)	3.14 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.13 (น้อย)	3.33 (น้อย)	2.85 (น้อย)	3.24 (น้อย)

จากตารางที่ 59 พบว่าปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญ ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ยกเว้น แผนกงาน หล่อโลหะ ที่ให้ความสำคัญ ลำดับแรกคือด้านการยอมรับนับถือ

## 4.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านนโยบายและการบริหาร	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	จัดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.62 (มาก)	3.36 (น้อย)	3.63 (มาก)	3.56 (มาก)	3.51 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.89 (มาก)	3.95 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	3.65 (มาก)	3.98 (มาก)	3.89 (มาก)	3.80 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.96 (มาก)	4.05 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.71 (มาก)	3.77 (มาก)	3.74 (มาก)	4.10 (มาก)	3.56 (มาก)	3.84 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.79 (มาก)	3.93 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)	3.70 (มาก)	3.98 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.74 (มาก)
การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานชัดเจน	3.86 (มาก)	4.13 (มาก)	3.56 (มาก)	3.73 (มาก)	3.92 (มาก)	3.78 (มาก)	4.15 (มาก)	3.56 (มาก)	3.90 (มาก)
มีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน	3.86 (มาก)	3.88 (มาก)	3.89 (มาก)	3.63 (มาก)	3.76 (มาก)	3.74 (มาก)	3.84 (มาก)	3.89 (มาก)	3.78 (มาก)
มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจน	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)	3.88 (มาก)	3.68 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)	3.83 (มาก)
มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง	3.64 (มาก)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.46 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.59 (มาก)	3.71 (มาก)	3.89 (มาก)	3.61 (มาก)
มีนโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.38 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.46 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.49 (น้อย)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.79 (มาก)</b>	<b>3.88 (มาก)</b>	<b>3.53 (มาก)</b>	<b>3.57 (มาก)</b>	<b>3.72 (มาก)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>	<b>3.88 (มาก)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.72 (มาก)</b>

จากตารางที่ 60 พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.79,3.88,3.53,3.57,3.72,3.63,3.88,3.68 )

ในปัจจุบันย่อย พบว่าแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจน ( ค่าเฉลี่ย 4.00)

แผนกงานฉีดเทียบ แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานชัดเจน ( ค่าเฉลี่ย 4.13, 3.73,3.92,3.78,4.15)

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีนโยบายการเงินเดือนที่ชัดเจน ( ค่าเฉลี่ย 3.89)

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง มีนโยบายการเงินเดือนที่ชัดเจน มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง ( ค่าเฉลี่ย 3.89)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved



ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา  
ของหัวหน้า จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านการบังคับ บัญชาของหัวหน้า	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ดีดเทียบ	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจ สอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โครงสร้างการบังคับ บัญชามีความชัดเจน	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)	3.56 (มาก)	3.48 (น้อย)	3.68 (มาก)	3.49 (น้อย)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)
การสั่งงานของ หัวหน้ามีความ ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.86 (มาก)	3.88 (มาก)	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)	3.92 (มาก)	3.56 (มาก)	3.79 (มาก)
หัวหน้าเปิดโอกาส ให้ลูกน้องแสดง ความคิดเห็น	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.50 (มาก)	3.49 (น้อย)	3.66 (มาก)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
หัวหน้าให้โอกาสให้ ลูกน้องได้พัฒนา ตนเอง	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.40 (น้อย)	3.47 (น้อย)	3.45 (น้อย)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.49 (น้อย)
หัวหน้าให้คำแนะนำ และสอนงาน	3.89 (มาก)	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)	3.54 (มาก)	3.68 (มาก)	3.59 (มาก)	3.68 (มาก)	3.78 (มาก)	3.66 (มาก)
หัวหน้าช่วย แก้ปัญหาให้ลูกน้อง	3.71 (มาก)	3.45 (น้อย)	3.78 (มาก)	3.54 (มาก)	3.53 (มาก)	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)	3.78 (มาก)	3.55 (มาก)
หัวหน้ามีความ ยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	3.79 (มาก)	3.83 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.56 (มาก)	3.70 (มาก)	3.60 (มาก)	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)	3.69 (มาก)
หัวหน้ามีการ ควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงาน ตลอดเวลา	3.86 (มาก)	3.88 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.62 (มาก)	3.82 (มาก)	3.68 (มาก)	3.97 (มาก)	3.78 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.74 (มาก)	3.68 (มาก)	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.64 (มาก)	3.58 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่าด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.74,3.68,3.60, 3.53,3.64, 3.58, 3.73,3.69 )

ในปัจจัยย่อย พบว่าแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน ( ค่าเฉลี่ย 3.89)

แผนกงานฉีดเหียน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือ การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย และหัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา ( ค่าเฉลี่ย 3.88)

แผนกงานเชื่อม และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือหัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา ( ค่าเฉลี่ย 3.82,3.97)

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสามปัจจัยเท่ากัน คือ การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน และ หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง ( ค่าเฉลี่ย 3.78)

แผนกงานแต่งชิ้นงาน และฝั่งอัญมณี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย ( ค่าเฉลี่ย 3.67, 3.79)

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง หัวหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และหัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา ( ค่าเฉลี่ย 3.78)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	แผนกงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	มีมติเห็น	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน	4.04 (มาก)	3.88 (มาก)	3.78 (มาก)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)	3.97 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.82 (มาก)
ความจริงใจและความเป็นกันเองของหัวหน้างาน	3.93 (มาก)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)	3.68 (มาก)	3.81 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.67 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสุขภาพ และ สวัสดิภาพของพนักงานจากหัวหน้างาน	3.79 (มาก)	3.65 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.44 (น้อย)	3.50 (มาก)	3.49 (น้อย)	3.85 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.58 (มาก)
ความเหมาะสมของการวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง	3.86 (มาก)	3.55 (มาก)	3.89 (มาก)	3.50 (มาก)	3.45 (น้อย)	3.69 (มาก)	3.61 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.60 (มาก)
การให้กำลังใจแก่พนักงานของหัวหน้างาน	3.82 (มาก)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)	3.37 (น้อย)	3.39 (น้อย)	3.61 (มาก)	3.84 (มาก)	2.89 (น้อย)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.89 (มาก)	3.69 (มาก)	3.69 (มาก)	3.51 (มาก)	3.52 (มาก)	3.66 (มาก)	3.82 (มาก)	3.24 (น้อย)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.89,3.69,3.69,3.51, 3.52,3.66,3.82) ยกเว้น แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.24)

ในปีจ้ยย่อ พบว่า แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนงานนิตเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี และแผนงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน ( ค่าเฉลี่ย 4.04, 3.88, 3.71, 3.71, 3.83,3.97)

แผนงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความเหมาะสมของการวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง ( ค่าเฉลี่ย 3.89)

แผนงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความจริงใจและความเป็นกันเองของหัวหน้างาน ( ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านสภาพการทำงาน	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	จัดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอิฐมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมืออย่างเพียงพอ	4.07 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.90 (มาก)	3.87 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.84 (มาก)
มีความปลอดภัยในการทำงาน	4.04 (มาก)	3.90 (มาก)	4.22 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.86 (มาก)
จำนวนชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	3.79 (มาก)	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)	3.56 (มาก)	3.53 (มาก)	3.73 (มาก)	3.82 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.68 (มาก)
จำนวนพนักงานและปริมาณงานมีความเหมาะสม	3.93 (มาก)	3.88 (มาก)	3.89 (มาก)	3.71 (มาก)	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.94 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.78 (มาก)
ขนาดของห้องทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน	3.86 (มาก)	3.65 (มาก)	4.00 (มาก)	3.27 (น้อย)	3.44 (น้อย)	3.43 (น้อย)	3.76 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.53 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.93 (มาก)	3.68 (มาก)	4.22 (มาก)	3.50 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)	3.56 (มาก)	3.67 (มาก)
การมีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดี และสะดวกขึ้น	3.82 (มาก)	3.43 (น้อย)	3.89 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.48 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.42 (น้อย)
ความสะอาดเรียบร้อยภายในห้องทำงาน	3.86 (มาก)	3.83 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)	3.70 (มาก)	3.82 (มาก)	3.67 (มาก)	3.73 (มาก)

ตารางที่ 63 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ด้านสภาพการทำงาน	แผนกงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	ดีเยี่ยม	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสะอาดเรียบร้อยของอาคารที่ทำงาน และ ในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ	4.11 (มาก)	3.98 (มาก)	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)	3.91 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)	3.84 (มาก)
มีที่พักรับประทานอาหารเพียงพอ	4.14 (มาก)	4.03 (มาก)	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.98 (มาก)	3.74 (มาก)	4.05 (มาก)	3.78 (มาก)	3.91 (มาก)
มีที่จอดรถเพียงพอ	4.14 (มาก)	4.15 (มาก)	3.89 (มาก)	3.75 (มาก)	4.02 (มาก)	3.76 (มาก)	4.16 (มาก)	3.89 (มาก)	3.96 (มาก)
มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงพักอย่างเพียงพอ	4.04 (มาก)	4.13 (มาก)	3.56 (มาก)	3.65 (มาก)	3.94 (มาก)	3.70 (มาก)	4.19 (มาก)	3.78 (มาก)	3.90 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98 (มาก)	3.85 (มาก)	3.91 (มาก)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)	3.90 (มาก)	3.47 (น้อย)	3.76 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.98, 3.85, 3.91, 3.60, 3.69, 3.70, 3.90) ยกเว้น แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ในปัจจัยย่อย พบว่า แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือ มีที่พักรับประทานอาหารเพียงพอ และ มีที่จอดรถเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน  
จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านค่าตอบแทน	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ติดตาม	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือน/ค่าจ้างมี ความเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	4.11 (มาก)	4.05 (มาก)	4.11 (มาก)	3.85 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	4.13 (มาก)	3.89 (มาก)	4.01 (มาก)
มีเงินโบนัสประจำปี	4.43 (มาก)	4.60 (มาก)	4.00 (มาก)	4.19 (มาก)	4.35 (มาก)	4.19 (มาก)	4.65 (มากที่สุด)	4.33 (มาก)	4.37 (มาก)
มีค่าล่วงเวลา	4.36 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.17 (มาก)	4.26 (มาก)	4.20 (มาก)	4.61 (มากที่สุด)	4.11 (มาก)	4.32 (มาก)
มีค่าเบี่ยขยัน	4.32 (มาก)	4.48 (มาก)	4.00 (มาก)	4.15 (มาก)	4.23 (มาก)	4.20 (มาก)	4.61 (มากที่สุด)	4.11 (มาก)	4.31 (มาก)
มีค่าอาหาร	4.43 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.21 (มาก)	4.21 (มาก)	4.21 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	3.89 (มาก)	4.33 (มาก)
มีค่าน้ำมัน	4.32 (มาก)	4.43 (มาก)	4.00 (มาก)	4.10 (มาก)	4.09 (มาก)	4.19 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	3.78 (มาก)	4.25 (มาก)
มีเงินช่วยเหลืองาน แต่งงาน งานศพ และการคลอดบุตร	4.36 (มาก)	4.45 (มาก)	4.11 (มาก)	4.21 (มาก)	4.20 (มาก)	4.16 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.28 (มาก)
มีเงินรางวัลพิเศษ เช่นการไม่ใช้สิทธิ ในการลาทุกชนิด, การทำงานครบห้าปี หรือสิบปี	4.11 (มาก)	4.25 (มาก)	3.67 (มาก)	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)	3.75 (มาก)	4.34 (มาก)	3.89 (มาก)	3.98 (มาก)

ตารางที่ 64 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้าน  
คำตอบแทน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านคำตอบแทน	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ติดตาม	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ	4.14 (มาก)	4.23 (มาก)	4.00 (มาก)	4.08 (มาก)	3.91 (มาก)	4.14 (มาก)	4.26 (มาก)	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)
มีการจัดเลี้ยงฉลอง เทศกาลต่างๆเช่นปี ใหม่ สงกรานต์ การ แข่งขันกีฬา และ การท่องเที่ยวนอก สถานที่	4.46 (มาก)	4.48 (มาก)	4.11 (มาก)	4.21 (มาก)	4.24 (มาก)	4.23 (มาก)	4.55 ที่สุด)	3.78 (มาก)	4.32 (มาก)
มีสวัสดิการชุด พนักงาน	4.32 (มาก)	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	4.17 (มาก)	4.06 (มาก)	4.28 (มาก)	4.48 (มาก)	3.78 (มาก)	4.25 (มาก)
การให้สิทธิลาหยุด พักผ่อนประจำปี	4.43 (มาก)	4.40 (มาก)	4.22 (มาก)	4.25 (มาก)	4.15 (มาก)	4.31 (มาก)	4.48 (มาก)	3.67 (มาก)	4.30 (มาก)
การให้สิทธิลากิจ และลาป่วย	4.14 (มาก)	4.23 (มาก)	4.00 (มาก)	4.10 (มาก)	3.97 (มาก)	4.16 (มาก)	4.26 (มาก)	3.89 (มาก)	4.13 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>4.30</b> (มาก)	<b>4.38</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)	<b>4.12</b> (มาก)	<b>4.12</b> (มาก)	<b>4.15</b> (มาก)	<b>4.47</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>4.23</b> (มาก)

จากตารางที่ 64 พบว่าด้านคำตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนงาน ให้  
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.30,4.38,4.02,4.12, 4.12, 4.15,  
4.47 ,3.93)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย  
สูงสุดลำดับแรก คือมีการจัดเลี้ยงฉลองเทศกาลต่างๆเช่นปีใหม่ สงกรานต์ การแข่งขันกีฬา และ  
การท่องเที่ยวนอกสถานที่ (ค่าเฉลี่ย 4.46)



แผนงานฉีดเทียบ แผนงานเชื่อม แผนงานขัดชั้นงาน และแผนงานตรวจสอบ  
คุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีเงินโบนัสประจำปี  
( ค่าเฉลี่ย 4.60, 4.35, 4.65,4.33)

แผนงานหล่อโลหะ แผนงานแต่งชั้นงาน และแผนงานฝังอัญมณีให้ความสำคัญ  
มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ( ค่าเฉลี่ย 4.22,4.25,4.31)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	แผนกงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ และเป็นกันเอง	3.86 (มาก)	4.13 (มาก)	3.89 (มาก)	4.02 (มาก)	3.98 (มาก)	4.04 (มาก)	4.15 (มาก)	3.78 (มาก)	4.03 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.96 (มาก)	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.86 (มาก)	4.04 (มาก)	4.06 (มาก)	3.44 (มาก)	3.98 (มาก)
มีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.04 (มาก)	4.15 (มาก)	4.11 (มาก)	4.02 (มาก)	3.94 (มาก)	4.10 (มาก)	4.18 (มาก)	3.67 (มาก)	4.06 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.95 (มาก)</b>	<b>4.12 (มาก)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.99 (มาก)</b>	<b>3.93 (มาก)</b>	<b>4.06 (มาก)</b>	<b>4.13 (มาก)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>	<b>4.02 (มาก)</b>

จากตารางที่ 65 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.95,4.12,4.00,3.99, 3.93, 4.06,4.13,3.63)

ในปีจ้อย่อย พบว่าแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการปรึกษาหารือ และ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04,4.15,4.11,4.10,4.18)

แผนงานแต่งชิ้นงาน ให้ความสำคัญลำดับแรกกับสองปัจจัยย่อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง และมีการปรึกษาหารือ และ ช่วยเหลือ กันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน( ค่าเฉลี่ย 4.02)

แผนงานเชื่อม และแผนงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง ( ค่าเฉลี่ย 3.98,3.78)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านชีวิตส่วนตัว	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฝึกเขียน	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความสะดวกใน การเดินทางมาทำงาน	3.86 (มาก)	4.13 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	3.92 (มาก)	4.08 (มาก)	4.06 (มาก)	3.78 (มาก)	4.02 (มาก)
มีความผูกพันกับที่ ทำงาน(รู้สึกว่างาน เป็นส่วนหนึ่งของ การดำรงชีวิต)	3.89 (มาก)	3.93 (มาก)	4.11 (มาก)	3.88 (มาก)	3.77 (มาก)	4.01 (มาก)	3.94 (มาก)	3.56 (มาก)	3.90 (มาก)
ครอบครัวให้การ สนับสนุน ทำให้เกิด ความพร้อมในการ ทำงาน	3.96 (มาก)	4.10 (มาก)	4.11 (มาก)	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)	4.05 (มาก)	4.08 (มาก)	3.78 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.90 (มาก)	4.05 (มาก)	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)	3.88 (มาก)	4.05 (มาก)	4.03 (มาก)	3.70 (มาก)	3.98 (มาก)

All rights reserved

จากตารางที่ 66 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.90,4.05,4.07,3.97,3.88, 4.05, 4.03, 3.70)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานเชื่อม และแผนกงานจัดชั้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ครอบครัวยุทธให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96,3.95,4.08)

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชั้นงาน แผนกงานฝังอัญมณี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13,4.04,4.08)

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือ มีความผูกพันกับที่ทำงาน(รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) และครอบครัวยุทธให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.11)

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และครอบครัวยุทธให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่	แผนกงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	คิดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)	3.86 (มาก)	3.84 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.78 (มาก)
ความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)	4.11 (มาก)	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.82 (มาก)	3.79 (มาก)	4.06 (มาก)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่าด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.82, 3.79, 4.06, 3.68, 3.63, 3.83, 3.77) ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานตรวจสอบคุณภาพที่ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ในปัจจุบันพบว่า แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัย คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน และความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

แผนกงานคิดเทียบ แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.83, 3.71, 3.65, 3.86, 3.84)

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ และความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงใน  
การทำงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	จิตเทียบ	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงของ บริษัท	4.04 (มาก)	4.08 (มาก)	3.89 (มาก)	3.94 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	4.08 (มาก)	3.89 (มาก)	3.99 (มาก)
ชื่อเสียง และ ภาพพจน์ของบริษัท	4.14 (มาก)	4.18 (มาก)	4.11 (มาก)	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	4.24 (มาก)	3.78 (มาก)	4.07 (มาก)
ความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การ ทำงาน	4.18 (มาก)	4.15 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.97 (มาก)	4.03 (มาก)	4.19 (มาก)	3.67 (มาก)	4.05 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.12 (มาก)	4.13 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.96 (มาก)	4.02 (มาก)	4.17 (มาก)	3.78 (มาก)	4.04 (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนก  
งาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.12,4.13,4.00,3.94,3.96,  
4.02,4.17, 3.78)

ในปัจจุบันพบว่าแผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย  
สูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

แผนงานจิตเทียบ แผนงานหล่อโลหะ แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี และ  
แผนงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ชื่อเสียง และ ภาพพจน์ของ  
บริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.18,4.11,4.00,4.04,4.24)

แผนงานแต่งชิ้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงของ  
บริษัท ชื่อเสียง และ ภาพพจน์ของบริษัท และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย  
3.94)

แผนงานตรวจสอบชิ้นงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความ  
มั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวม จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉีดพ่น	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและ การบริหารของ บริษัท	3.79 (มาก)	3.88 (มาก)	3.53 (มาก)	3.57 (มาก)	3.72 (มาก)	3.63 (มาก)	3.88 (มาก)	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)
ด้านการบังคับ บัญชาของ หัวหน้า	3.74 (มาก)	3.68 (มาก)	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.64 (มาก)	3.58 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้าน ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	3.89 (มาก)	3.69 (มาก)	3.69 (มาก)	3.51 (มาก)	3.52 (มาก)	3.66 (มาก)	3.82 (มาก)	3.24 (น้อย)	3.65 (มาก)
ด้านสภาพการ ทำงาน	3.98 (มาก)	3.85 (มาก)	3.91 (มาก)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)	3.90 (มาก)	3.47 (น้อย)	3.76 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	4.30 (มาก)	4.38 (มาก)	4.02 (มาก)	4.12 (มาก)	4.12 (มาก)	4.15 (มาก)	4.47 (มาก)	3.93 (มาก)	4.23 (มาก)
ด้าน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.95 (มาก)	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)	3.93 (มาก)	4.06 (มาก)	4.13 (มาก)	3.63 (มาก)	4.02 (มาก)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.90 (มาก)	4.05 (มาก)	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)	3.88 (มาก)	4.05 (มาก)	4.03 (มาก)	3.70 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านสถานภาพ หรือตำแหน่งงาน ที่ทำอยู่	3.82 (มาก)	3.79 (มาก)	4.06 (มาก)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.75 (มาก)
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	4.12 (มาก)	4.13 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.96 (มาก)	4.02 (มาก)	4.17 (มาก)	3.78 (มาก)	4.04 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ยกเว้น แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญลำดับแรก คือ ด้านชีวิตส่วนตัว

### ส่วนที่ 5 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

#### 5.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ด้านการประสพ ความสำเร็จในงาน	แผนกงาน								
	ต้น แบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉีดพ่น สี	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญ มณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจ สอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้ใช้ความรู้และ ความสามารถที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงาน	2.75 (น้อย)	3.15 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.02 (น้อย)	3.20 (น้อย)	3.08 (น้อย)	3.31 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.11 (น้อย)
ไม่มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นหรือ ตัดสินใจในการ ทำงาน	3.32 (น้อย)	3.45 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.26 (น้อย)	3.65 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.42 (น้อย)
ผลสำเร็จของงานไม่ เป็นไปตามเป้าหมาย ของบริษัท	2.96 (น้อย)	3.18 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.83 (น้อย)	3.11 (น้อย)	2.83 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.01 (น้อย)
ไม่มีส่วนร่วมของ ความสำเร็จในงาน	2.68 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.33 (น้อย)	2.65 (น้อย)	2.82 (น้อย)	2.59 (น้อย)	2.87 (น้อย)	3.33 (น้อย)	2.74 (น้อย)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.93 (น้อย)</b>	<b>3.16 (น้อย)</b>	<b>2.75 (น้อย)</b>	<b>2.96 (น้อย)</b>	<b>3.16 (น้อย)</b>	<b>2.94 (น้อย)</b>	<b>3.27 (น้อย)</b>	<b>3.19 (น้อย)</b>	<b>3.07 (น้อย)</b>



จากตารางที่ 70 พบว่าด้าน การประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุก แผนงานพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.93,3.16,2.75, 2.96,3.16,2.94,3.27 และ 3.19)

ในปัจจุบันย่อยพบว่า แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนงานฉีดเทียบ แผนก งานหล่อโลหะ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี และแผนงานขัด ชิ้นงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจใน การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32,3.45,3.22,3.33,3.52,3.26,3.65)

แผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาส แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน และไม่มีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการยอมรับนับถือ  
จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านการยอมรับนับ ถือ	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉีดเทียบ	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจ สอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบริษัท เมื่อปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมาย	3.18 (น้อย)	3.25 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.06 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.16 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.19 (น้อย)
ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้า งาน เมื่อทำงานได้ สำเร็จ	3.14 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.37 (น้อย)	3.44 (น้อย)	3.24 (น้อย)
หัวหน้างานไม่ให้ ความไว้วางใจใน การทำงาน	2.89 (น้อย)	3.10 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.87 (น้อย)	2.98 (น้อย)	3.03 (น้อย)	3.26 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.03 (น้อย)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.07</b> (น้อย)	<b>3.19</b> (น้อย)	<b>2.96</b> (น้อย)	<b>3.05</b> (น้อย)	<b>3.14</b> (น้อย)	<b>3.12</b> (น้อย)	<b>3.33</b> (น้อย)	<b>3.19</b> (น้อย)	<b>3.15</b> (น้อย)

จากตารางที่ 71 พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนงานพบ  
ปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.07,3.19,2.96,3.05, 3.14,3.12, 3.33,3.19 และ  
3.19)

ในปัจจุบันพบว่า แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนงานฉีดเทียบ พบ  
ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบริษัท เมื่อปฏิบัติงานได้ตาม  
เป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.18,3.25)

แผนงานหล่อโลหะ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือไม่ได้  
รับการยกย่อง ชมเชยจากบริษัท เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย  
จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี แผนงานขัดชิ้นงาน  
แผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย  
จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.23, 3.27, 3.18, 3.37, 3.44)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	ฉลิตเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ถนัด	2.39 (น้อยที่สุด)	2.90 (น้อย)	2.22 (น้อยที่สุด)	2.60 (น้อย)	2.86 (น้อย)	2.53 (น้อย)	2.97 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.71 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าสนใจ	2.43 (น้อยที่สุด)	2.68 (น้อย)	2.33 (น้อยที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.73 (น้อย)	2.39 (น้อยที่สุด)	2.71 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.58 (น้อย)
งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา	2.50 (น้อย)	2.90 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.79 (น้อย)	2.60 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.74 (น้อย)
ไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	2.82 (น้อย)	2.88 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.79 (น้อย)	3.17 (น้อย)	2.59 (น้อย)	2.87 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.85 (น้อย)
ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากเกินไป	2.96 (น้อย)	3.48 (น้อย)	2.22 (น้อยที่สุด)	2.98 (น้อย)	3.45 (น้อย)	2.88 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.19 (น้อย)
ค่าเฉลี่ย	2.62 (น้อย)	2.97 (น้อย)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.72 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.60 (น้อย)	3.02 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.81 (น้อย)

จากตารางที่ 72 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงานพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.62,2.97,2.72,3.00, 2.60,3.02,2.78) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ในปัจจุบันย่อยพบว่า แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 2.96,3.48,2.98,3.45,2.88,3.53 และ 3.22)

แผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านความ รับผิดชอบ	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉีดเหียน	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่เคยได้รับ มอบหมายงานที่ สำคัญ	2.64 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.44 (น้อย ที่สุด)	2.56 (น้อย)	2.79 (น้อย)	2.65 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.72 (น้อย)
ไม่ได้รับผิดชอบงาน ที่ทำทายน ความสามารถมาก ขึ้น	2.79 (น้อย)	2.95 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.69 (น้อย)	2.88 (น้อย)	2.76 (น้อย)	2.97 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.83 (น้อย)
ไม่มีโอกาสแสดง ความสามารถใน งานที่ได้รับผิดชอบ	2.89 (น้อย)	3.13 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.92 (น้อย)	3.18 (น้อย)	2.85 (น้อย)	3.13 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.01 (น้อย)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.77 (น้อย)</b>	<b>2.98 (น้อย)</b>	<b>2.52 (น้อย)</b>	<b>2.72 (น้อย)</b>	<b>2.95 (น้อย)</b>	<b>2.75 (น้อย)</b>	<b>2.98 (น้อย)</b>	<b>2.96 (น้อย)</b>	<b>2.85 (น้อย)</b>

จากตารางที่ 73 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนงานพบ  
ปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.77, 2.98, 2.52, 2.72, 2.95, 2.75, 2.98, และ 2.96)

ในปัจจัยย่อยพบว่า แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนงานฉีดเหียน แผนก  
งานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี แผนงานขัดชิ้นงาน และแผนงาน  
ตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถใน  
งานที่ได้รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.89, 2.56, 2.92, 3.18, 2.85, 3.13 และ 3.22)

แผนงานหล่อโลหะ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับที่สองปัจจัยเท่ากัน คือ  
ไม่ได้รับผิดชอบงานที่ทำทายนความสามารถมากขึ้น และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้  
รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้า  
จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านความก้าวหน้า	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉีดเทียบ	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจ สอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้รับการเลื่อน ตำแหน่งหรือเลื่อน ขั้น	3.14 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.11 (น้อย)	2.94 (น้อย)	3.26 (น้อย)	2.94 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.08 (น้อย)
ไม่ได้รับการ สนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของ งานที่ทำ	3.29 (น้อย)	3.25 (น้อย)	3.22 (น้อย)	2.94 (น้อย)	3.23 (น้อย)	2.95 (น้อย)	3.19 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.12 (น้อย)
บริษัทไม่มีการ กำหนดแนวทางการ เลื่อนตำแหน่งอย่าง ชัดเจน และไม่ ยุติธรรม	3.25 (น้อย)	3.33 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.08 (น้อย)	3.39 (น้อย)	3.03 (น้อย)	3.26 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.20 (น้อย)
ไม่มีความเสมอภาค หรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง	3.25 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.44 (น้อย)	2.96 (น้อย)	3.14 (น้อย)	3.05 (น้อย)	3.15 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.11 (น้อย)
ค่าเฉลี่ย	3.23 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.17 (น้อย)	2.98 (น้อย)	3.25 (น้อย)	2.99 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.13 (น้อย)

จากตารางที่ 74 พบว่าด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนงานพบ  
ปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.23,3.23,3.17,2.98,3.25,2.99,3.17 และ 3.11)

ในปัจจุบันย่อยพบว่า แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
ลำดับแรกคือ ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

แผนงานฉีดเทียน แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานขัดชิ้นงาน และ  
แผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทไม่มีการกำหนดแนว  
ทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และไม่ยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.33,3.08,3.39,3.26 และ 3.33)

แผนงานหล่อโลหะ และแผนงานฝังอัญมณี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก  
คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.44, 3.05)

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้าน โอกาสในการ  
เจริญเติบโต จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโต	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจ สอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีโอกาสเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ	3.29 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.96 (น้อย)	3.27 (น้อย)	2.91 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.10 (น้อย)
ไม่มีโอกาสเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อ เพิ่ม ทักษะ และ ประสบการณ์	3.46 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.04 (น้อย)	3.24 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.40 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงาน	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.35 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.44 (น้อย)
ค่าเฉลี่ย	3.45 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.09 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.26 (น้อย)

จากตารางที่ 75 พบว่าด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนก  
งานพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.45,3.34,3.22, 3.09, 3.34,3.15, 3.36  
และ 3.11)

ในปัจจุบันย่อยพบว่าแผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนงานนิตเทียน แผนงาน  
หล่อโลหะ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี แผนงานขัดชิ้นงาน พบ  
ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (ค่าเฉลี่ย  
3.61,3.50,3.44,3.27,3.52,3.35,3.53)

แผนงานแผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่มี  
โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	คิดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	2.93 (น้อย)	3.16 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.96 (น้อย)	3.16 (น้อย)	2.94 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.19 (น้อย)	3.07 (น้อย)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.07 (น้อย)	3.19 (น้อย)	2.96 (น้อย)	3.05 (น้อย)	3.14 (น้อย)	3.12 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.19 (น้อย)	3.15 (น้อย)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.62 (น้อย)	2.97 (น้อย)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.72 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.60 (น้อย)	3.02 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.81 (น้อย)
ด้านความรับผิดชอบ	2.77 (น้อย)	2.98 (น้อย)	2.52 (น้อย)	2.72 (น้อย)	2.95 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.98 (น้อย)	2.96 (น้อย)	2.85 (น้อย)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.23 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.17 (น้อย)	2.98 (น้อย)	3.25 (น้อย)	2.99 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.13 (น้อย)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.45 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.09 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.26 (น้อย)

จากตารางที่ 76 พบว่าปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ยกเว้นแผนงานตรวจสอบคุณภาพ ที่พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ

## 5.2 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านนโยบายและการบริหาร	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	จัดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน	3.21 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.44 (น้อย)	3.21 (น้อย)	3.06 (น้อย)	3.24 (น้อย)	3.19 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.17 (น้อย)
ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.39 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.56 (มาก)	3.35 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.32 (น้อย)
การปฏิบัติตามนโยบายไม่มีความชัดเจน	3.29 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.12 (น้อย)	3.13 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.18 (น้อย)
ไม่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.25 (น้อย)	3.38 (น้อย)	2.78 (น้อย)	3.13 (น้อย)	3.21 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.47 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.23 (น้อย)
ไม่มีการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานชัดเจน	3.25 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.94 (น้อย)	2.94 (น้อย)	3.05 (น้อย)	3.21 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.06 (น้อย)
นโยบายการเงินเดือนไม่ชัดเจนหรือไม่ยุติธรรม	3.71 (มาก)	3.63 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.48 (น้อย)	3.50 (มาก)	3.41 (น้อย)	3.68 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.53 (มาก)
นโยบายด้านสวัสดิการไม่ชัดเจน	3.39 (น้อย)	3.45 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.37 (น้อย)

ตารางที่ 77 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านนโยบายและการบริหาร	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	คิดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง	3.43 (น้อย)	3.60 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.46 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.66 (มาก)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
ไม่มีนโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.37 (น้อย)	3.44 (น้อย)	3.41 (น้อย)	3.48 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.44 (น้อย)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.38 (น้อย)</b>	<b>3.36 (น้อย)</b>	<b>3.14 (น้อย)</b>	<b>3.26 (น้อย)</b>	<b>3.27 (น้อย)</b>	<b>3.28 (น้อย)</b>	<b>3.43 (น้อย)</b>	<b>3.20 (น้อย)</b>	<b>3.31 (น้อย)</b>

จากตารางที่ 77 พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงานพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.38,3.36,3.14,3.26,3.27,3.28,3.43 และ 3.20)

ในปัจจุบันย่อยพบว่าแผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนงานคิดเทียบ แผนงานแต่งชิ้นงาน และแผนงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจน หรือ ไม่ยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.71,3.63,3.48, และ 3.68)

แผนงานหล่อโลหะ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี และแผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.53, 3.50, และ 3.56)

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านการบังคับ บัญชาของหัวหน้า	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉัตรเกษียร	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โครงสร้างการบังคับ บัญชาไม่มีความ ชัดเจน	3.21 (น้อย)	3.40 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.38 (น้อย)	3.09 (น้อย)	3.44 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.26 (น้อย)
การสั่งงานของ หัวหน้าไม่มีความ ชัดเจน เข้าใจยาก	3.07 (น้อย)	3.35 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.06 (น้อย)	3.20 (น้อย)	3.01 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.16 (น้อย)
หัวหน้าไม่เปิด โอกาสให้ลูกน้อง แสดงความคิดเห็น	3.18 (น้อย)	3.45 (น้อย)	2.78 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.21 (น้อย)	3.47 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.31 (น้อย)
หัวหน้าไม่เปิด โอกาสให้ลูกน้องได้ พัฒนาตนเอง	3.14 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.08 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.09 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.16 (น้อย)
หัวหน้าไม่ให้ คำแนะนำและสอน งาน	3.04 (น้อย)	3.18 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.90 (น้อย)	3.17 (น้อย)	2.88 (น้อย)	3.21 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.05 (น้อย)
หัวหน้าไม่ช่วย แก้ปัญหาให้ลูกน้อง	3.21 (น้อย)	3.38 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.04 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.13 (น้อย)	3.42 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.25 (น้อย)
หัวหน้าไม่มีความ ยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	3.36 (น้อย)	3.68 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.37 (น้อย)	3.71 (มาก)	3.29 (น้อย)	3.73 (มาก)	4.22 (มาก)	3.52 (มาก)
หัวหน้าไม่มีการ ควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานใน บางครั้ง	3.25 (น้อย)	3.58 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.59 (มาก)	3.13 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.78 (มาก)	3.37 (น้อย)
ค่าเฉลี่ย	3.18 (น้อย)	3.42 (น้อย)	2.94 (น้อย)	3.12 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.43 (น้อย)	3.43 (น้อย)	3.26 (น้อย)

จากตารางที่ 78 พบว่าด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงานพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.18, 3.42, 2.94, 3.12, 3.36, 3.10, 3.43, และ 3.43)

ในปัจจัยย่อยพบว่าแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36, 3.68, 3.37, 3.71, 3.29, 3.73 และ 4.22)

แผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ หัวหน้าไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	แผนกงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	จิตเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานไม่ชัดเจน	3.00 (น้อย)	3.35 (มาก)	2.89 (มาก)	3.06 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.42 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.21 (น้อย)
หัวหน้าไม่ให้ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.54 (มาก)	3.60 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.68 (มาก)	3.24 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)	3.47 (น้อย)
หัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน	3.32 (น้อย)	3.48 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.61 (มาก)	3.29 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.89 (มาก)	3.43 (น้อย)
การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม	3.25 (น้อย)	3.73 (มาก)	2.89 (มาก)	3.29 (น้อย)	3.74 (มาก)	3.16 (น้อย)	3.61 (มาก)	4.00 (มาก)	3.46 (น้อย)
หัวหน้าไม่มีการให้กำลังใจแก่พนักงาน	3.18 (น้อย)	3.50 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.21 (น้อย)	3.56 (มาก)	3.18 (น้อย)	3.50 (มาก)	3.78 (มาก)	3.37 (น้อย)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.26 (น้อย)</b>	<b>3.53 (มาก)</b>	<b>3.11 (น้อย)</b>	<b>3.24 (น้อย)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>3.19 (น้อย)</b>	<b>3.52 (มาก)</b>	<b>3.71 (มาก)</b>	<b>3.39 (น้อย)</b>

จากตารางที่ 79 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานฝังอัญมณี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.26, 3.11, 3.24, และ 3.19) ส่วนแผนกงานจิตเทียบ แผนกงานเชื่อม แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53, 3.58, 3.52 และ 3.71)

ในปัจจุบันย่อยพบว่า แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง และแผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ หัวหน้าไม่ให้ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.54, และ 3.44)

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานเชื่อม แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.73,3.74,3.61 และ 4.00)

แผนกงานแต่งชิ้นงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือหัวหน้าไม่ให้ความจริงใจและความเป็นกันเอง และหัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพ และ สวัสดิภาพของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

แผนกงานฝังอัญมณี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือหัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพ และ สวัสดิภาพของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน  
จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านสภาพการ ทำงาน	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉีดเทียบ	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เครื่องมือและ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานไม่เพียงพอ/ เก่า หรือ ล้าสมัย	3.32 (น้อย)	3.68 (มาก)	2.44 (น้อย ที่สุด)	3.12 (น้อย)	3.55 (มาก)	3.19 (น้อย)	3.76 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.40 (น้อย)
ไม่มีความปลอดภัย ในการทำงาน	3.14 (น้อย)	3.55 (มาก)	2.56 (น้อย)	3.06 (น้อย)	3.41 (น้อย)	3.04 (น้อย)	3.60 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.28 (น้อย)
จำนวนชั่วโมง ทำงานไม่มีความ เหมาะสม	3.50 (มาก)	3.65 (มาก)	2.78 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.29 (น้อย)	3.79 (มาก)	3.56 (มาก)	3.47 (น้อย)
จำนวนพนักงานและ ปริมาณงานไม่มี ความเหมาะสม	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.42 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.71 (มาก)	2.89 (น้อย)	3.44 (น้อย)
ขนาดของห้อง ทำงานไม่มีความ เหมาะสม	3.50 (มาก)	3.98 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.77 (มาก)	4.02 (มาก)	3.63 (มาก)	4.11 (มาก)	4.00 (มาก)	3.83 (มาก)
แสงสว่างและการ ถ่ายเทอากาศไม่มี ความเหมาะสม	3.71 (มาก)	3.93 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.79 (มาก)	4.11 (มาก)	3.68 (มาก)	4.11 (มาก)	4.22 (มาก)	3.89 (มาก)
ไม่มีคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานได้ดี ขึ้น	3.57 (มาก)	3.85 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.80 (มาก)	3.59 (มาก)	4.00 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.70 (มาก)
ภายในห้องทำงาน ไม่มีความสะอาด เรียบร้อย	3.39 (น้อย)	3.88 (มาก)	3.11 (น้อย)	3.75 (มาก)	3.86 (มาก)	3.71 (มาก)	3.98 (มาก)	4.11 (มาก)	3.78 (มาก)



ตารางที่ 80 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านสภาพการทำงาน	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
อาคารที่ทำงาน และในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำไม่สะอาด และไม่เป็นระเบียบ	3.86 (มาก)	3.95 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.81 (มาก)	3.97 (มาก)	3.80 (มาก)	3.98 (มาก)	4.22 (มาก)	3.89 (มาก)
ไม่มีที่พักรับประทานอาหารอย่างเพียงพอ	3.96 (มาก)	4.08 (มาก)	3.78 (มาก)	4.08 (มาก)	4.12 (มาก)	3.99 (มาก)	4.11 (มาก)	4.67 (มากที่สุด)	4.07 (มาก)
ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ	4.18 (มาก)	4.20 (มาก)	4.00 (มาก)	4.19 (มาก)	4.29 (มาก)	4.09 (มาก)	4.26 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.20 (มาก)
ไม่มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวันอย่างเพียงพอ	3.96 (มาก)	4.05 (มาก)	3.89 (มาก)	4.04 (มาก)	4.11 (มาก)	3.98 (มาก)	4.13 (มาก)	4.44 (มาก)	4.05 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.86 (มาก)</b>	<b>3.19 (น้อย)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>	<b>3.61 (มาก)</b>	<b>3.96 (มาก)</b>	<b>3.91 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>

จากตารางที่ 80 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64, 3.86, 3.64, 3.85, 3.61, 3.96, 3.91) ยกเว้นแผนงานหล่อโลหะ ที่พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (3.19)

ในปัจจัยย่อยพบว่า แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนงานฉีดเทียน แผนงานหล่อโลหะ แต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี แผนงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.18, 4.20, 4.00, 4.19, 4.29, 4.09 และ 4.26)

แผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีที่พักรับประทานอาหารอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.67)

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ด้านค่าตอบแทน	แผนกงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ผิดเพี้ยน	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อิฐยูนี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือน/ค่าจ้างไม่ เหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ	3.75 (มาก)	3.93 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.71 (มาก)	3.85 (มาก)	3.64 (มาก)	3.94 (มาก)	4.11 (มาก)	3.79 (มาก)
เงินโบนัสประจำปี ไม่เหมาะสม/ไม่มี	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)	3.56 (มาก)	3.74 (มาก)	4.44 (มาก)	3.74 (มาก)
ค่าล่วงเวลาน้อย/ไม่ มี	3.82 (มาก)	4.03 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.79 (มาก)	3.95 (มาก)	3.71 (มาก)	4.00 (มาก)	4.22 (มาก)	3.87 (มาก)
ค่าเบี้ยขยันน้อย/ไม่มี	3.89 (มาก)	4.15 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.87 (มาก)	4.12 (มาก)	3.80 (มาก)	4.16 (มาก)	4.33 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าอาหารน้อย/ไม่มี	3.93 (มาก)	4.08 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.75 (มาก)	4.03 (มาก)	3.64 (มาก)	4.06 (มาก)	4.44 (มาก)	3.90 (มาก)
ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี	4.07 (มาก)	4.28 (มาก)	3.78 (มาก)	4.06 (มาก)	4.24 (มาก)	4.03 (มาก)	4.35 (มาก)	4.67 (มากที่สุด)	4.17 (มาก)
เงินช่วยเหลืองาน แต่งงาน งานศพ และการคลอดบุตร ไม่เพียงพอ	3.00 (น้อย)	3.30 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.92 (น้อย)	3.33 (น้อย)	2.95 (น้อย)	3.45 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.16 (น้อย)
เงินรางวัลพิเศษเช่น การไม่ใช้สิทธิใน การลาทุกชนิด, การ ทำงานครบห้าปี หรือสิบปีไม่ เพียงพอ	3.21 (น้อย)	3.70 (มาก)	2.67 (น้อย)	3.42 (น้อย)	3.64 (มาก)	3.58 (มาก)	3.98 (มาก)	3.56 (มาก)	3.60 (มาก)

ตารางที่ 81 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน  
จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านค่าตอบแทน	แผนงาน								
	ค้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	คิดเทียบ	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การหักเงินสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพน้อยเกินไป	2.89 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.87 (น้อย)	3.03 (น้อย)	2.74 (น้อย)	3.13 (น้อย)	3.44 (น้อย)	2.94 (น้อย)
การจัดเลี้ยงฉลอง เทศกาลต่างๆเช่นปี ใหม่, สงกรานต์, การแข่งขันกีฬา และ การท่องเที่ยวนอก สถานที่ที่มีน้อยครั้ง เกินไป	3.50 (มาก)	3.80 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.60 (มาก)	3.91 (มาก)	3.65 (มาก)	3.92 (มาก)	3.89 (มาก)	3.74 (มาก)
สวัสดิการด้านชุด พนักงานมีน้อย เกินไป	3.64 (มาก)	4.03 (มาก)	2.89 (น้อย)	3.73 (มาก)	4.15 (มาก)	3.53 (มาก)	4.16 (มาก)	4.33 (มาก)	3.86 (มาก)
การให้สิทธิลาหยุด พักผ่อนประจำปีมี น้อยเกินไป	3.39 (น้อย)	3.75 (มาก)	3.11 (น้อย)	3.40 (น้อย)	3.59 (มาก)	3.43 (น้อย)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.57 (มาก)
การให้สิทธิลาภิก และลาป่วยไม่ เป็นไปตามกฎของ กระทรวงแรงงาน หรือมีน้อยเกินไป	3.50 (มาก)	3.30 (น้อย)	3.22 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.50 (มาก)	3.04 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.78 (มาก)	3.29 (น้อย)
ค่าเฉลี่ย	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)	3.16 (น้อย)	3.54 (มาก)	3.78 (มาก)	3.48 (น้อย)	3.85 (มาก)	4.03 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 81 พบว่าด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชั้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานจัดชั้นงาน และตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57, 3.78, 3.54, 3.78, 3.85, 4.03) ยกเว้น แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานฝังอัญมณี ที่พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (3.16, 3.48)

ในปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (ค่าเฉลี่ย 4.07, 4.28, 3.78, 4.06, 4.24, 4.03, 4.35 และ 4.67)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University :  
All rights reserved

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	คิดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนมจริงใจ และไม่เป็นที่รักตัวเอง	2.54 (น้อย)	2.53 (น้อย)	3.22 (น้อย)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.59 (น้อย)	2.50 (น้อย)	2.34 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.51 (น้อย)
เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.71 (น้อย)	2.65 (น้อย)	3.11 (น้อย)	2.58 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.61 (น้อย)	2.48 (น้อยที่สุด)	2.78 (น้อย)	2.62 (น้อย)
ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	2.54 (น้อย)	3.03 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.77 (น้อย)	3.02 (น้อย)	2.69 (น้อย)	2.92 (น้อย)	3.22 (น้อย)	2.84 (น้อย)
ค่าเฉลี่ย	2.60 (น้อย)	2.73 (น้อย)	2.96 (น้อย)	2.60 (น้อย)	2.76 (น้อย)	2.60 (น้อย)	2.58 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.66 (น้อย)

จากตารางที่ 82 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.60, 2.73, 2.96, 2.60, 2.76, 2.60, 2.58, 2.89)

ในปัจจัยย่อยพบว่า แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.71 และ 3.11)

แผนงานคิดเทียบ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี แผนงานขัดชิ้นงาน และแผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ลำดับแรกคือ ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03, 2.77, 3.02, 2.69, 2.92 และ 3.22)

แผนกหล่อโลหะพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนมจริงใจ และไม่เป็นที่ปรึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ด้านชีวิตส่วนตัว	แผนกงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	จัดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก	2.36 (น้อยที่สุด)	2.60 (น้อย)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.63 (น้อย)	2.62 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.53 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.57 (น้อย)
ไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน(ไม่รู้สึกรักทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต)	2.46 (น้อย)	2.63 (น้อย)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.40 (น้อยที่สุด)	2.62 (น้อย)	2.36 (น้อยที่สุด)	2.52 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.50 (น้อย)
ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุนทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน	2.32 (น้อยที่สุด)	2.70 (น้อย)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.42 (น้อยที่สุด)	2.73 (น้อย)	2.35 (น้อยที่สุด)	2.53 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.52 (น้อย)
ค่าเฉลี่ย	2.38 (น้อยที่สุด)	2.64 (น้อย)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.49 (น้อยที่สุด)	2.66 (น้อย)	2.43 (น้อยที่สุด)	2.53 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.53 (น้อย)

จากตารางที่ 83 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงาน ต้นแบบและงานตัวอย่าง หล่อโลหะ แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานฝังอัญมณี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.38, 2.44, 2.49, 2.43) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานจัดเทียบ แผนกงานเชื่อม แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.64, 2.66, 2.53, 2.78)

ในปัจจัยย่อยพบว่าแผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน(ไม่รู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) (ค่าเฉลี่ย 2.46)

แผนงานฉีดเทียน และแผนงานเชื่อม พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.70 และ 2.73)

แผนงานหล่อโลหะ และแผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกในทุกปัจจัยย่อย คือ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก ไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน(ไม่รู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.44 และ 2.78)

แผนงานแต่งชิ้นงาน และแผนงานฝังอัญมณี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก (ค่าเฉลี่ย 2.63 และ 2.56)

แผนงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวกและครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่	แผนงาน								
	ต้นแบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียบ	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	2.25 (น้อยที่สุด)	2.55 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.65 (น้อย)	2.43 (น้อยที่สุด)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.89 (น้อย)	2.51 (น้อย)
ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.50 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.88 (น้อย)	2.55 (น้อย)	2.73 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.70 (น้อย)
ค่าเฉลี่ย	2.38 (น้อยที่สุด)	2.66 (น้อย)	2.61 (น้อย)	2.62 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.49 (น้อยที่สุด)	2.58 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.60 (น้อย)

จากตารางที่ 84 พบว่าด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถาม แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง และแผนงานฝังอัญมณี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.38, 2.49) ส่วนแผนงานฉีดเทียบ แผนงานหล่อโลหะ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานขัดชิ้นงาน และแผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.66, 2.61, 2.62, 2.77, 2.58 และ 2.89)

ในปัจจัยย่อยพบว่า แผนงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนงานฉีดเทียบ แผนงานหล่อโลหะ แผนงานแต่งชิ้นงาน แผนงานเชื่อม แผนงานฝังอัญมณี และแผนงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.50, 2.78, 2.67, 2.67, 2.88, 2.55 และ 2.73)

แผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน และตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.89)



ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจสอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่แน่ใจในความ มั่นคงของบริษัท	2.79 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.65 (น้อย)	2.97 (น้อย)	2.51 (น้อย)	2.76 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.73 (น้อย)
บริษัทไม่มีชื่อเสียง	2.25 (น้อย)	2.65 (น้อย)	2.11 (น้อย ที่สุด)	2.52 (น้อย)	2.79 (น้อย)	2.36 (น้อย ที่สุด)	2.55 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.52 (น้อย)
ไม่มีความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การ งาน	2.64 (น้อย)	2.73 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.69 (น้อย)	2.92 (น้อย)	2.54 (น้อย)	2.65 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.69 (น้อย)
ค่าเฉลี่ย	2.56 (น้อย)	2.72 (น้อย)	2.52 (น้อย)	2.62 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.47 (น้อย ที่สุด)	2.65 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.65 (น้อย)

จากตารางที่ 85 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.56, 2.72, 2.52, 2.62, 2.89, 2.65 และ 2.74) ยกเว้น แผนกงานฝังอัญมณี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.47)

ในปัจจัยย่อยพบว่า แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานเชื่อม แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.79, 2.78, 2.78, 2.97, 2.76 และ 2.89)

แผนกงานแต่งชิ้นงานและแผนกฝังอัญมณี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.69 และ 2.54)

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวม จำแนกตามแผนงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนงาน								
	ต้นแบบ และงาน ตัวอย่าง	ฉีดพ่น	หล่อ โลหะ	แต่ง ชิ้นงาน	เชื่อม	ฝัง อัญมณี	ขัด ชิ้นงาน	ตรวจ สอบ คุณภาพ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและ การบริหารของ บริษัท	3.38 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.14 (น้อย)	3.26 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.28 (น้อย)	3.43 (น้อย)	3.20 (น้อย)	3.31 (น้อย)
ด้านการบังคับบัญชา ของหัวหน้า	3.18 (น้อย)	3.42 (น้อย)	2.94 (น้อย)	3.12 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.43 (น้อย)	3.43 (น้อย)	3.26 (น้อย)
ด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	3.26 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.11 (น้อย)	3.24 (น้อย)	3.58 (มาก)	3.19 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.71 (มาก)	3.39 (น้อย)
ด้านสภาพการ ทำงาน	3.64 (มาก)	3.86 (มาก)	3.19 (น้อย)	3.64 (มาก)	3.85 (มาก)	3.61 (มาก)	3.96 (มาก)	3.91 (มาก)	3.75 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)	3.16 (น้อย)	3.54 (มาก)	3.78 (มาก)	3.48 (น้อย)	3.85 (มาก)	4.03 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	2.60 (น้อย)	2.73 (น้อย)	2.96 (น้อย)	2.60 (น้อย)	2.76 (น้อย)	2.60 (น้อย)	2.58 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.66 (น้อย)
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.38 (น้อย ที่สุด)	2.64 (น้อย)	2.44 (น้อย ที่สุด)	2.49 (น้อย ที่สุด)	2.66 (น้อย)	2.43 (น้อย ที่สุด)	2.53 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.53 (น้อย)
ด้านสถานภาพหรือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่	2.38 (น้อย ที่สุด)	2.66 (น้อย)	2.61 (น้อย)	2.62 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.49 (น้อย ที่สุด)	2.58 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.60 (น้อย)
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	2.56 (น้อย)	2.72 (น้อย)	2.52 (น้อย)	2.62 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.47 (น้อย ที่สุด)	2.65 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.65 (น้อย)

จากตารางที่ 86 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนงานพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านสภาพการทำงาน ยกเว้น แผนงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน

## ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหา และ ข้อเสนอแนะต่างๆจากผู้ตอบแบบสอบถามมีมาจากทุกแผนก และสามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆได้ดังนี้

### สภาพการทำงาน/สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่จอดรถไม่เพียงพอ (32 คน) ที่รับประทานอาหารไม่เพียงพอ (21 คน) พื้นที่พักผ่อนไม่เพียงพอ (21 คน)

### ตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

- สถานที่จอดรถจักรยานยนต์ของพนักงานไม่เพียงพอ บางคนต้องจอดตรงช่องทางเดิน สนามกีฬาของพนักงานกลายเป็นที่จอดรถยนต์ของพนักงานออฟฟิศ และระดับผู้บริหาร ซึ่งการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ผักผ่อน เป็นการคลายเครียดทำให้พนักงานฝ่ายผลิตได้ทำงานอย่างผ่อนคลาย และบางครั้งมีผลต่อการผลิตเป็นอย่างมาก
- บริษัทกำหนดขอบเขตของพนักงานในบริษัทมากเกินไป มีการลือมรั่วกัน ทำให้ไม่สะดวกในหลายๆ ด้านในการเดินทางไปยังจุดต่างๆ ของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นเวลาพัก หรือเวลาการทำงาน ปัญหาด้านโรงอาหารคับแคบไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน และบริเวณจอดรถคับแคบ
- โรงอาหารวุ่นวาย และเบียดเสียด ผู้บริหารควรไปดูบ้าง
- ควรให้พนักงานจอดรถในบริษัททั้งหมด เพราะหากจอดข้างนอกอาจเกิดปัญหาการเฉี่ยวชน ปัญหารถหาย หรือต้นไม้ล้มทับในช่วงฤดูฝนที่มีลมแรงได้
- โรงอาหารและที่จอดรถไม่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน
- บริษัทให้ความสำคัญกับสวัสดิการบางอย่างของพนักงานน้อยเกินไป เช่น ไม่มีที่จอดรถอย่างพอเพียง สถานที่พักผ่อนช่วงพักเที่ยงมีไม่เพียงพอ โรงอาหารคับแคบเกินไป
- อยู่มานานแล้ว เมื่อก่อนสิ่งแวดล้อมดีกว่านี้มาก
- จำกัดบริเวณพนักงาน ทำให้อึดอัด
- อยากให้ติดแอร์ หรือ พัดลม ในห้องทำงาน เพราะร้อนมากๆ

### นโยบายและการบริหาร

### ตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ออกกฎระเบียบเยอะเกินไปทำให้อึดอัด
- ปัญหากฎระเบียบในการใช้เส้นทางเดินในบริษัทควรให้พนักงานเดิน เข้า - ออกตามความสะดวกเช่น เวลารับประทานอาหาร และเวลาเข้า - เลิกงาน

- การตรวจสอบพนักงานมีมากจนกลายเป็นการสร้างความกดดันให้กับพนักงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งานออกมาไม่มีคุณภาพ
- การจัดระเบียบลงโทษไม่ถูกต้อง
- อยากให้ปรับเงินเดือนตามความสามารถไม่ปรับตามฐานเงินเดือน
- ทำอย่างไรจะให้พนักงานรักบริษัท

#### ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ

เงินโบนัสประจำปี (15 คน) เงินเดือน (3 คน) ค่าน้ำมัน (18 คน) ค่าอาหาร (15 คน) ค่าล่วงเวลา (19 คน) เบี้ยขยัน (13 คน)

#### ตัวอย่างความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

- สวัสดิการของพนักงาน ควรจะเพิ่มเบี้ยขยัน ค่าน้ำมันรถ และ โบนัสสิ้นปี ควรเป็น 2 เท่าของเงินเดือน
- เงินเดือนน้อยอยู่แล้ว และ โบนัสก็น้อยอีก
- อยากให้มีค่าน้ำมันทุกวันที่ทำงาน
- อยากให้บริษัทจัดการค่าวันหยุด และ ค่าล่วงเวลา และ ค่าอาหารในการทำงาน ล่วงเวลา และค่าน้ำมันรถใหม่
- อยากให้เพิ่มค่าน้ำมัน เพราะน้ำมันแพง และ บ้านอยู่ไกล
- ต้องการให้เพิ่มค่าน้ำมันรถ + ค่าอาหาร เพราะค่าน้ำมันรถแพง
- เรื่องค่าน้ำมันขอขึ้นค่าน้ำมัน เพราะตอนนี้ น้ำมันขึ้นราคา ค่า O.T. วันเสาร์ ขอค่าล่วงเวลาเพิ่มขึ้นอีก จาก 1.25 เป็น 1.5 เท่าของค่าแรง
- วันหยุดตามประเพณี ควรจะให้พนักงานตามความเป็นจริง โดยไม่มีข้อบังคับให้มาทำในวันอื่น ทดแทน หรือให้ค่าแรงงานตาม กรมแรงงานกำหนด โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น
- เงื่อนไขในการจ่ายเงินค่าตอบแทนต่างๆ เช่น โบนัสพิเศษ ค่าล่วงเวลา มีมากเกินไป
- ยกเลิกข้อแม้ O.T.
- แรงงานตามความต้องการของลูกค้า ทุกคนช่วย แต่บริษัทไม่ยุติธรรม ไม่เห็นใจ ค่าจ้าง ค่าน้ำมัน ค่าอาหาร สถานที่พักผ่อนแคบเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน
- อยากให้บริษัทปรับปรุงการทำงานเช่น การทำงานในวันสำคัญต่างๆ ไม่อยาก

ให้มีเงื่อนไขในการทำงาน เช่น ต้องทำวันนั้น วันนี้

- ควรให้กรมแรงงานดูแลพนักงานให้มากในบริษัทนี้ เรื่องค่าแรง ของพนักงาน
- บริษัทควรที่จะเพิ่มค่ากับข้าวและค่าน้ำมัน ควรจะมีสหกรณ์ออมทรัพย์ จัดหา

ชุดยูนิฟอร์มหรือชุดคลุมท้องแก่พนักงานที่ท้อง

- พนักงานมีครรภ์ควรมีเก้าอี้ที่มีพนัก และมีเวลาพักเพื่อทานอาหารหรือดื่ม

เครื่องดื่มเพื่อบำรุงครรภ์

ชุดพนักงาน

- ควรมีชุดพนักงานให้แก่พนักงานที่มีครรภ์

สิทธิในการลาต่างๆ

- เรื่องวันหยุดประจำปีไม่ควรบังคับให้น้อยเกินไป เพราะจะเป็นการกดดันให้

พนักงานเครียด และเรื่องค่าจ้างหรือเงินตอบแทน ไม่ควรบังคับกันมากเกินไป ควรจะให้ตามความเป็นจริงและเรื่องสวัสดิการให้พนักงานตามความเป็นจริง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- เงื่อนไขการสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรปรับตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น

สหกรณ์ออมทรัพย์

- อยากให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อแก้ไขปัญหานี้ในระบบของพนักงาน

การทำประกันภัยหมู่

- อยากให้มีสวัสดิการในการทำประกันภัยหมู่สำหรับพนักงาน

การมีค่ารักษาพยาบาล

- ควรมีการทำประกันสุขภาพด้วย

## ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- อยากให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน
- สงครามที่ไม่สนุกเหมือนเมื่อก่อนแล้ว เพราะต้องเคร่งเครียดกับการเร่งงานตาม

## ความต้องการของลูกค้า

- อยากมีรายได้เป็นค่าจ้างรายวันเหมือนเมื่อก่อน

## ความสัมพันธ์ของบริษัทกับพนักงาน/การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

- ถ้าเป็นไปได้อยากให้บริษัทรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบ้าง
- บริษัทไม่ให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะของพนักงานเท่าที่ควร
- ทำงานมานานและ ทำงานเต็มที แต่ขออะไรไม่เคยได้เลย
- ควรให้พนักงานแสดงความคิดเห็นบ้าง
- ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบุคคลไม่ค่อยดีเท่าที่ควร