

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน
บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สิงหาคม 2558

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน
บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด



การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สิงหาคม 2558

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด

สมพงษ์ เงินอินตะ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ



.....ประธานกรรมการ
(ดร. ศันสนา สิริตาม)

อาจารย์ที่ปรึกษา



.....
(อาจารย์ ดร. วรณัย สายประเสริฐ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติชีรากุล)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. วรณัย สายประเสริฐ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

5 สิงหาคม 2558

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี จาก อาจารย์ ดร.วรรณัย สายประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สันสนา ศิริตาม ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ และรองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล กรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

พร้อมกันนี้ขอขอบพระคุณผู้บริหาร บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด ที่อนุญาตให้ใช้ข้อมูลเป็นกรณีศึกษา ครอบครัวคุณอรณิช โชคชัย คุณจันทร์จิรา ปานลิ้ม คุณมณฑานา รอดมณี และเพื่อนนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ศูนย์การศึกษาสมุทรสาคร) และขอขอบพระคุณพนักงานปฏิบัติงานรายวันทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าแบบอิสระนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved
สมพงษ์ เงินอินตะ

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ไคมอนด์
ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด

ผู้เขียน นายสมพงษ์ เงินอินตะ

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. วรรณีย์ สายประเสริฐ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน ใน บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด โดยทำการศึกษาจาก ซึ่งเป็นการศึกษาจากประชากร คือ พนักงานรายวันใน บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก นำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานปฏิบัติงานรายวัน เป็นเพศหญิงมากที่สุด มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดแผนกบรรจุ/กระป๋องเปล่า มีอายุการทำงานในบริษัทน้อยกว่า 1 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-8,000 บาท และมีรายได้เสริมต่อเดือนร้อยละ 1,000 บาท

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่า พนักงานปฏิบัติงานรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยก้ำก๋นในการทำงานพบว่า พนักงานปฏิบัติงานรายวัน มีความพึงพอใจในระดับมากในด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านสภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

Independent Study Title Job Satisfaction of Daily Employees of Diamond Food Product Company Limited

Author Mr. Sompong Ngerninta

Degree Master of Business Administration

Advisor Lecturer Dr. Wanlanai Saiprasert

ABSTRACT

This study aimed to examine job satisfaction of daily employees of Diamond Food Product Company Limited. Populations of this study were identified to 336 daily employees of the Diamond Food Product Company Limited. Questionnaires were used as the tool to collect data. This study was conducted in accordance with the Herzberg's Two-Factor Theory and the data obtained were assessed by frequency, percentage, and mean.

The findings presented that most daily employees were female in the age of 21-30 years old, and married. Their education background was lower than Pratom 6 of primary education. They were affiliated to Packing/Empty Can Department with the employment period of less than a year. Their monthly incomes were varied in the range of 5,001-8,000 Baht and their extra incomes per month were less than 1,000 baht.

Regarding the study on employment motivation factors, the results showed that these daily employees had moderate level of satisfaction towards factors namely achievement, work itself, responsibility, advancement, and recognition, respectively.

Regarding the study on employment maintenance factors, the results showed that these daily employees had high level of satisfaction towards compensations and welfares factor, but had moderate level of satisfaction towards factors namely working conditions, interpersonal relations with peers, supervision, company policy and administration, and interpersonal relations with supervision.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
ABSTRACT	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎี	4
2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	11
3.1 ขอบเขตการศึกษา	11
3.2 วิธีการศึกษา	11
3.3 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	14
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา	14
บทที่ 4 ผลการศึกษา	15
4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานรายวัน	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน	22
4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน	38
4.4 ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน	52
4.5 ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนและอายุการทำงานในบริษัท	65
4.6 ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน	73
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	75
5.1 สรุปผลการศึกษา	75
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	87
5.3 ข้อค้นพบ	90
5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	92
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก แบบสอบถามภาษาไทย	97
ภาคผนวก ข แบบสอบถามภาษาพม่า	111
ภาคผนวก ค หนังสือยินยอม	119
ประวัติผู้เขียน	120

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามเพศ	16
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามอายุ	16
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามสถานภาพ	17
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามระดับการศึกษา	17
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามแผนก/ฝ่ายที่สังกัด	18
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท	19
ตารางที่ 4.7	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	19
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามรายได้เสริมต่อเดือน	20
ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามสาเหตุที่เลือกมาทำงานที่บริษัท	21
ตารางที่ 4.10	แสดงจำนวน ร้อยละและ ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	22
ตารางที่ 4.11	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร	24
ตารางที่ 4.12	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	25
ตารางที่ 4.13	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	26

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.14	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพของการทำงาน	28
ตารางที่ 4.15	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านการบังคับบัญชา	29
ตารางที่ 4.16	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวม	30
ตารางที่ 4.17	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	31
ตารางที่ 4.18	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	32
ตารางที่ 4.19	แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	33
ตารางที่ 4.20	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน	35
ตารางที่ 4.21	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า	36
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราย วันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ โดยรวม	37
ตารางที่ 4.23	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	38
ตารางที่ 4.24	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร	40
ตารางที่ 4.25	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.26	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	42
ตารางที่ 4.27	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพของการทำงาน	43
ตารางที่ 4.28	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านการบังคับบัญชา	44
ตารางที่ 4.29	ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวม	45
ตารางที่ 4.30	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	46
ตารางที่ 4.31	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	47
ตารางที่ 4.32	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	48
ตารางที่ 4.33	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน	49
ตารางที่ 4.34	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า	50
ตารางที่ 4.35	ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ โดยรวม	51
ตารางที่ 4.36	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	52
ตารางที่ 4.37	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.38	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	54
ตารางที่ 4.39	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	55
ตารางที่ 4.40	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพของการทำงาน	56
ตารางที่ 4.41	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านการบังคับบัญชา	57
ตารางที่ 4.42	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	58
ตารางที่ 4.43	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	59
ตารางที่ 4.44	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	60
ตารางที่ 4.45	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน	61
ตารางที่ 4.46	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า	62
ตารางที่ 4.47	แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจิตใจ	63
ตารางที่ 4.48	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจแต่ละQuadrants	65
ตารางที่ 4.49	แสดงปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่อยู่ในแต่ละ Quadrants	66
ตารางที่ 4.50	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานรายวัน จำแนกตามปัญหาในการปฏิบัติงาน	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.51	แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานรายวัน จำแนกตามสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน	74
ตารางที่ 5.1	แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน	76
ตารางที่ 5.2	แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน	78
ตารางที่ 5.3	แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก	82
ตารางที่ 5.4	แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับท้าย	83
ตารางที่ 5.5	ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants	85

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญภาพ

	หน้า	
ภาพที่ 2.1	แสดงการวิเคราะห์ และเปรียบเทียบผลการให้ระดับความคาดหวังและ การประเมินความคิดเห็น (ความพึงพอใจ)	6
ภาพที่ 2.2	แสดงผังองค์กร บริษัท โดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด	7
ภาพที่ 4.1	แสดง Quadrants Analysis ผลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	71



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

แนวโน้มการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมไทยในปี 2557 น่าจะมีการปรับตัวในทิศทางที่ดีกว่าปี 2556 เนื่องจากอัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจโลกในปี 2557 มีการขยายตัวร้อยละ 3.5-3.6 ซึ่งสูงกว่าปี 2556 ซึ่งมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจร้อยละ 2.9-3.1 โดยที่อุตสาหกรรมไทย ณ ปัจจุบัน เริ่มให้ความสำคัญเรื่องการเพิ่มมูลค่าผลผลิต อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมไทยก็ยังมีข้อจำกัดในหลายด้าน เช่น ราคาและต้นทุนการผลิตของประเทศที่เพิ่มสูงขึ้นซึ่งลดขีดความสามารถในการแข่งขัน แรงงานที่ขาดการพัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการขาดการพัฒนาตราสินค้าให้เป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ (กรุงเทพธุรกิจ, 2556 : ออนไลน์) จะเห็นได้ว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกระดับ ทั้งระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ คือแรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ กล่าวคือถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตและประสิทธิผลต่อการผลิตให้สูงขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2557 : ออนไลน์) ถึงแม้จะมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก และทำให้การดำเนินธุรกิจเกิดความสะดวกสบายมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการต่าง ๆ ก็ยังต้องอาศัยแรงงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเป็นตัวขับเคลื่อนพื้นฐานที่สำคัญ องค์การต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้มากขึ้น

องค์การหลายองค์การจะประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยผลักดันและจะมองข้ามไปไม่ได้คือความสุขของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า โดยที่มีการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทำงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยความกระตือรือร้นงานนั้นประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานประสิทธิภาพของงานก็อยู่ในระดับต่ำหรือลดลง ฉะนั้นความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวม ของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น ๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2554 : ออนไลน์) แต่บางองค์กรที่ถือเอากำลังการผลิตเป็นหลักโดยไม่มองว่าทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการทำงานและไม่เห็นความสำคัญของความสุขและความพึงพอใจของพนักงาน ก็จะมีการทำงานที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร และอาจเป็นช่องว่างการทำงานและอาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนในงานส่งผลให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เกิดการหยุดงานและลาออกในที่สุด

บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ ถนนพระราม 2 ตำบลบางกระเจ้า อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เริ่มก่อตั้งดำเนินกิจการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเลเพื่อการส่งออก ปัจจุบัน บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด ประกอบธุรกิจหลักด้านอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ จากทะเล (ปลาหมึกนำบรรจุกระป๋อง) เพื่อการส่งออก โดยมีตลาดสำคัญแถบ ตะวันออกกลาง และสถานะของบริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด เมื่อเทียบกับตลาดปลาหมึกนำบรรจุกระป๋องบริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด มีการเจริญเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ โดยเทียบกับยอดขายในปี 2554 มียอดส่งออกอยู่ที่ 150 ล้านบาท ปี 2555 มียอดส่งออก 350 ล้านบาท ปี 2556 มียอดส่งออก 550 ล้านบาท และในปี 2557 มียอดส่งออก 750 ล้านบาท และในปี 2558 บริษัทตั้งเป้าการส่งออกอยู่ที่ 1,000 ล้านบาท ถือได้ว่าบริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด มียอดขายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับตลาดปลาหมึกนำบรรจุกระป๋องในประเทศ แต่ บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด ก็เป็นอีกบริษัทหนึ่งที่ประสบปัญหาเรื่องแรงงานเช่นกัน เนื่องจากกระบวนการผลิตยังต้องอาศัยแรงงานคนที่มีความชำนาญในการผลิตและการวางแผนการแก้ไขปัญหา งาน แต่ปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับแรงงาน คือ การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะความสามารถ เนื่องจากพนักงานได้มีการลาออก เพื่อไปประกอบอาชีพ หรือธุรกิจอื่นกันมาก จึงเป็นสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน ในการแก้ไขปัญหาแรงงานขาดแคลนทางบริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด ก็มีการสรรหาและคัดเลือกแรงงานเพื่อเข้ามาทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยจำนวนการลาออกของพนักงานในบริษัทมีอัตราการลาออกของพนักงานรายวันเฉลี่ยต่อเดือน 20 คน หรือ 5% ต่อเดือน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการลาออกที่ค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับจำนวนคนงานที่มีอยู่และมีผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ฝีมือแรงงานและต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะ ความชำนาญ เฉพาะด้าน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด, 2557)

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันใน บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด เพื่อที่จะนำผลการศึกษาที่ได้มาประยุกต์ใช้กับองค์กร และเผยแพร่ให้กับธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแปรรูปอาหารทะเล (ปลาหมึกนำบรรจุกระป๋อง) แก้ไขปรับปรุง และ พัฒนา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันใน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โพรดักท์ จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โพรดักท์ จำกัด
2. สามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ประยุกต์ ให้พนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.4 นิยามศัพท์

ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โพรดักท์ จำกัด ในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)

พนักงานรายวัน หมายถึง บุคลากรทุกตำแหน่งที่ทำงานในบริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โพรดักท์ จำกัด ที่ได้รับค่าจ้างรายวัน

บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โพรดักท์ จำกัด หมายถึง บริษัทที่ผลิตปลาทูน่าบรรจุกระป๋องเพื่อการส่งออกปัจจุบันมีพนักงานรายวัน 336 คน ตั้งอยู่เลขที่ 189/4 หมู่ที่ 6 ตำบลบางกระเจ้า อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักต์ จำกัด ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

วิเชียร วิทย์อุดม (2547: 163-168) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก ว่ามีปัจจัยสองกลุ่มคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่ไม่เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัย อันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

จากการศึกษาของเฮร์ซเบอร์ก สรุปว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน เฮร์ซเบอร์ก เรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน และเฮร์ซเบอร์กเรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg and Others. ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบไปด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน

1.5 ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน

2.2 นโยบายและการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.4 สภาพการทำงาน

2.5 วิธีปกครองบังคับบัญชา

2.6 สถานะทางอาชีพ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้ว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 132) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดการวิเคราะห์ความคาดหวังและความพึงพอใจ

การวิเคราะห์คาดหวังและความพึงพอใจ (Importance-Performance Analysis : IPA) ได้นำกรอบแนวคิดมาจาก Martilla and James (1977) สรุปได้ดังนี้

IPA เป็นเทคนิคที่ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์เพื่อวัดผลหรือประเมินการยอมรับในตัวสินค้าของผู้บริโภคในการตลาดลักษณะเฉพาะรูปแบบต่างๆ เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่ใช้ได้ง่ายสำหรับการประเมินหรือวัดผลในคุณลักษณะผลประกอบการและความสำคัญของ

ผลิตภัณฑ์ มีข้อได้เปรียบในการประเมินผลการยอมรับของผู้บริโภค เนื่องจากการประเมินที่มีต้นทุนต่ำ มีเทคนิคการประเมินที่เข้าใจง่าย และให้ข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญในแง่ของส่วนประสมการตลาดกับกิจการ กิจการสามารถมุ่งความสนใจไปยังส่วนที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือระบุพื้นที่ที่อาจใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น การนำเสนอผลการประเมิน IPA ในรูปภาพ ทำให้สามารถแปลผลจัดการข้อมูลได้อย่างสะดวกและเข้าใจมากขึ้น ทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจในด้านการตลาดได้ดียิ่งขึ้น

ลักษณะที่น่าสนใจของ IPA คือ ผลที่ได้สามารถแสดงออกมาในรูปภาพที่ง่ายต่อการแปลผล ในรูปของกราฟ 2 มิติ จากคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งมาจากมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) (Martilla and James, 1977) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์ และเปรียบเทียบผลการให้ระดับความคาดหวังและการประเมินความคิดเห็น (ความพึงพอใจ)

ที่มา : ดัดแปลงจาก Martilla, J.A. and James, J.C. (1977) : Importance Analysis.

Journal of Marketing. อ้างใน สุภจิต สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, 2550

เมื่อนำค่าความคาดหวังและความคิดเห็น มาเปรียบเทียบกันในแต่ละคุณสมบัติผลลัพธ์ที่ได้ตกอยู่ที่ Quadrants ใดๆ จะสามารถอธิบายความหมายได้ 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

Quadrants A (Concentrate Here) หมายถึง คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อลูกค้า และไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ

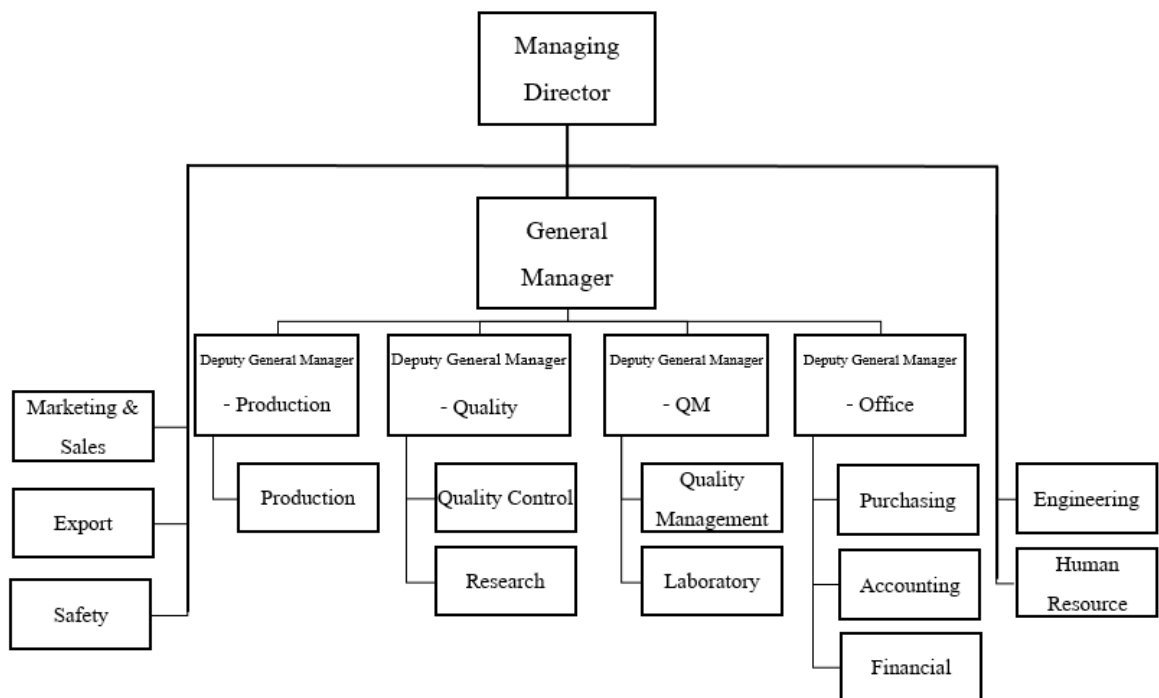
Quadrants B (Keep up the good Work) หมายถึง ผู้ให้บริการสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่ลูกค้าให้ความสำคัญมาก

Quadrants C (Low Priority) หมายถึง ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพต่ำหรือมีการบริการต่ำในคุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อลูกค้า ผู้ให้บริการสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน

Quadrants D (Possible Over skill) หมายถึง ผู้ให้บริการให้ความสำคัญมากเกินไปจนจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อการตัดสินใจของลูกค้า

บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด เริ่มดำเนินกิจการเมื่อปี 2554 ซึ่งประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปปลาทูน่าบรรจุกระป๋องส่งออก ด้วยเงินทุนจดทะเบียน 1,000,000 บาท และขยายเงินทุนจดทะเบียนเป็น 55,000,000 บาท ในปี 2557 ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานปฏิบัติงานรายวัน 336 คน โดยมีรายได้เฉลี่ย 356.25 บาท/วัน/คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด, 2557)

ORGANIZATION STRUCTURE



ภาพที่ 2.2 แสดงผังองค์กร บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด

บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด เป็นบริษัทผลิตปลาทูน่าบรรจุกระป๋องเพื่อส่งออก ลูกค้าส่วนใหญ่อยู่ในแถบประเทศตะวันออกกลาง ได้แก่ประเทศจอร์แดน ซิเรีย ซาอุดีอาระเบีย ทวีปแอฟริกา ได้แก่ประเทศอียิปต์ ลิเบีย แอลจีเรีย และทวีปอเมริกาใต้ ได้แก่ประเทศเปรู ชิลี ปานามา ซึ่งการส่งออกนี้บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด สามารถส่งออกได้ 500-600 ตู้คอนเทนเนอร์ต่อปี และบริษัทไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด ยังมีการพัฒนาตลาดในประเทศไทย โดยมีการผลิตสินค้าภายใต้แบรนด์ Fine Chef เพื่อที่จะนำสินค้าภายใต้แบรนด์นี้มาวางขายในประเทศไทยอีกด้วย

2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สุมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โพรเซ่น โปรดักส์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมจากพนักงานในบริษัทจำนวน 413 ราย ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ พนักงานมีความพึงพอใจต่อบัณฑิต 9 ด้านโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และสถานที่ทำงาน ด้านการนิเทศงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำได้ ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน งานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ความสามารถในการแก้ปัญหา งานที่ปฏิบัติได้ ความสามารถในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้ และมีรางวัลตอบแทนความดีความขึ้นชอบ

2. ด้านการยอมรับในความสามารถ พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านการยอมรับในความสามารถ โดยรวมในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความภูมิใจในงานที่ทำได้ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร

3. ด้านลักษณะของงาน พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ความน่าสนใจของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน งานที่ทำตรงกับความถนัด ลักษณะงานมีความท้าทาย ความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ศึกษา

4. ด้านความรับผิดชอบ พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับมาก คือ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วม

รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจระดับปานกลางคือ สามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้ และการได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ

5. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับโอกาสอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การมีโอกาสดำเนินงานที่ปฏิบัติ

6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานให้ความสำคัญความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมระดับปานกลาง คือสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านรถรับส่ง สวัสดิการด้านชุดพนักงาน สวัสดิการด้านการกีฬา เงินเดือนที่ได้รับ และการขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม

7. ด้านสภาพการทำงานและสถานที่การทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานและสถานที่ทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสม ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน และความสะดวกของสถานที่ทำงาน

8. ด้านการนิเทศงาน พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านการนิเทศงาน โดยรวมในระดับปานกลาง คือ การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมพนักงานในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือกันจากเพื่อนร่วมงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

ปริญา ตัถยธรรม(2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงาน บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความพึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบังคับบัญชา ด้านลักษณะของที่ทำงาน และด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้อที่เฉลี่ยสูงสุดคือ พพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับต่ำกว่าอัตราแรงงาน ด้านลักษณะงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ทำอยู่ไม่บันเทิง สุขภาพ ด้านสภาพการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็น

สัดส่วน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พอใจกับอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่บริษัทมีให้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม ด้านผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานมีความใกล้ชิดและเป็นกันเอง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พอใจในประสิทธิภาพในการทำงานของหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้งแบ่งพรรคแบ่งพวก ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานกับบริษัททำให้รู้สึกปลอดภัยและมั่นคง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จะทำงานกับบริษัทจนถึงเกษียณอายุ

ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 170 คน โดยพิจารณาแบ่งปัจจัยเชิงใจออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูน และปัจจัยเชิงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น โดยสรุปผลการศึกษาดังนี้ ด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านปัจจัยเชิงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ด้านปัจจัยเชิงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความเจริญเติบโต

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด มีระเบียบวิธีการศึกษาประกอบด้วยขอบเขตการศึกษา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล และระยะเวลาในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด ทั้งนี้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบอรัค ประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด ซึ่งจากการสำรวจจำนวนประชากรของบริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด มีจำนวนพนักงานรายวันทั้งหมด 336 ราย โดยเป็นแรงงานไทย 29 คน คิดเป็น 8.63% และเป็นแรงงานต่างด้าว 307 คน คิดเป็น 91.37% (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ข้อมูลทะเบียนพนักงาน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด, 12 มีนาคม 2557) ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามโดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยจะจัดทำแบบสอบถามเป็นภาษาไทยแต่ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นแรงงานต่างด้าว ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสร้างแบบสอบถามเป็นภาษาไทยและแปลเป็นภาษาพม่า หลังจากนั้นจึงแปลเป็นภาษาไทยอีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบและเปรียบเทียบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องก่อนจะดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานปฏิบัติการรายวัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด แผนก/ฝ่ายที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท เงินเดือน (ค่าจ้างรายวัน/เดือน) รายได้อื่นๆ เหตุผลสำคัญที่เลือกมาทำงานที่บริษัท ไคมอนด์ ฟู๊ด โปรดักท์ จำกัด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติงานรายวัน ในด้านปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย ค่าจ้างและสวัสดิการ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพของการทำงาน การบังคับบัญชา และปัจจัยอื่นๆ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของ พนักงานปฏิบัติงานรายวันในบริษัท ไคมอนด์ ฟู๊ด โปรดักท์ จำกัด

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และ ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้มาตราวัดแบบ Rating scale ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

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

นอกจากนี้ได้กำหนดค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาวิเคราะห์ แปลความหมาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00 หมายถึง	มีความสำคัญในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง	มีความสำคัญในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง	มีความสำคัญในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง	มีความสำคัญในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง	มีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
พึงพอใจมากที่สุด	5
พึงพอใจมาก	4
พึงพอใจปานกลาง	3
พึงพอใจน้อย	2
พึงพอใจน้อยที่สุด	1

นอกจากนี้ได้กำหนดค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาวิเคราะห์ แปลความหมาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00 หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

นำค่าความสำคัญและความพึงพอใจ มาเปรียบเทียบกันในแต่ละคุณสมบัติผลลัพธ์ที่ได้ ตกอยู่ที่ Quadrants ใดๆ จะสามารถอธิบายความหมายได้ 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

Quadrants A (Concentrate Here) หมายถึง คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อลูกค้า และ ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ

Quadrants B (Keep up the good Work) หมายถึง ผู้ให้บริการสามารถตอบสนองได้ เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่ลูกค้าให้ความสำคัญมาก

Quadrants C (Low Priority) หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพต่ำหรือมีการบริการต่ำใน
คุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อลูกค้า ผู้ให้บริการสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน

Quadrants D (Possible Over skill) หมายถึง ผู้ให้บริการให้ความสำคัญมากเกินไปจนเกินความ
จำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อการตัดสินใจของลูกค้า

3.3 สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้างนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์
ข้อมูลดังนี้

1. บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด
2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศูนย์การศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาค้างนี้ใช้เวลาทั้งสิ้น 9 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2557 ถึงเดือน สิงหาคม
2558 โดยเก็บข้อมูลช่วงเดือน มีนาคม 2558

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท โคมอนด์ ฟู้ดโปรดักท์ จำกัด สามารถแบ่งผลการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานปฏิบัติการรายวัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา แผนก/ฝ่ายที่สังกัด อายุการทำงานในบริษัท รายได้ต่อเดือน รายได้เสริมต่อเดือน และสาเหตุที่เลือกมาทำงานที่บริษัท ตารางที่ 4.1-4.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยห้า ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพของการทำงาน และการบังคับบัญชา และในด้านปัจจัยใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า ตารางที่ 4.10-4.22

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยห้า ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพของการทำงาน และการบังคับบัญชา และในด้านปัจจัยใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า ตารางที่ 4.23-4.35

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตารางที่ 4.23-4.35

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานในบริษัท ตารางที่ 4.48-4.71

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการรายวัน ตารางที่ 4.72-4.73

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานปฏิบัติการรายวัน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	145	43.15
หญิง	191	56.85
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.85 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.15

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-20 ปี	28	8.33
21-30 ปี	158	47.02
31-40 ปี	108	32.14
41-50 ปี	36	10.71
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	6	1.79
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.02 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.14 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.71 มีอายุ 18-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.33 และมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	149	44.35
สมรส	176	52.38
หย่าร้าง	11	3.27
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.35 และมีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	157	46.73
ประถมศึกษาปีที่ 6 - มัธยมศึกษาตอนต้น	133	39.58
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	40	11.90
ปวส.หรือ อนุปริญญา	4	1.19
ปริญญาตรี	2	0.60
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีการศึกษาด้านต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 46.73 รองลงมา มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 - มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 39.58 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 11.9 มีการศึกษาระดับปวส.หรือ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 1.19 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามแผนก/ฝ่ายที่สังกัด

แผนก/ฝ่ายที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานทำความสะอาด	18	5.36
แผนกรับวัสดุคิบบึงปลา	19	5.65
แผนกคิวซี	20	5.95
แผนกบรรจุ/กระป๋องเปล่า	122	36.31
แผนกคลังสินค้า	80	23.81
แผนกคัดเศษ	6	1.79
แผนกขูดเลือด/ขูดหนัง/แกะก้าง	60	17.86
แผนก RETORT	8	2.38
แผนกวิศวกรรม	3	0.89
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันทำงานแผนกบรรจุ/กระป๋องเปล่า คิดเป็นร้อยละ 36.31 รองลงมาทำงานแผนกคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 23.81 ทำงานแผนกขูดเลือด/ขูดหนัง/แกะก้าง คิดเป็นร้อยละ 17.86 ทำงานแผนกคิวซี คิดเป็นร้อยละ 5.95 ทำงานแผนกรับวัสดุคิบบึงปลา คิดเป็นร้อยละ 5.65 ทำงานพนักงานทำความสะอาด คิดเป็นร้อยละ 5.36 ทำงานแผนก RETORT คิดเป็นร้อยละ 2.38 ทำงานแผนกคัดเศษ คิดเป็นร้อยละ 1.79 และทำงานแผนกวิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 0.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามอายุการทำงาน
ในบริษัท

อายุการทำงานในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	253	75.30
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี	34	10.12
ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป	49	14.58
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมามีอายุการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.58 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3	0.89
5,001-8,000 บาท	253	75.30
8,001-10,000 บาท	75	22.32
มากกว่า 10,000 บาท	5	1.49
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.32 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.49 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวันจำแนกตามรายได้เสริมต่อเดือน

รายได้เสริมต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,000 บาท	250	74.40
1,001 - 2,000 บาท	46	13.69
2,001 - 3,000 บาท	37	11.01
3,001 บาทขึ้นไป	3	0.89
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานรายปฏิบัติการวันมีรายได้เสริมต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมา มีรายได้เสริมต่อเดือน 1,001-2,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.69 มีรายได้เสริมต่อเดือน 2,001-3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.01 และมีรายได้เสริมต่อเดือน 3,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานปฏิบัติการรายวัน จำแนกตามเหตุผลที่เลือกมาทำงานที่บริษัท

เหตุผลที่เลือกมาทำงานที่บริษัท	จำนวน	ร้อยละ
ค่าจ้างสูงกว่าที่เคยได้รับ	18	5.36
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	72	21.43
มีความรู้ความชำนาญในงานด้านนี้อยู่แล้ว	127	37.80
สภาพแวดล้อมในการทำงานดี	7	2.08
สวัสดิการดี	6	1.79
เพื่อนที่ทำงานในบริษัทนี้ชวน	99	29.46
บริษัทมีชื่อเสียงมีความมั่นคง	7	2.08
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันเลือกมาทำงานที่บริษัท โคมอนด์ ฟู๊ดโปรดักท์ จำกัด เพราะมีความรู้ความชำนาญในงานด้านนี้อยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาเพราะเพื่อนที่ทำงานในบริษัทนี้ชวน คิดเป็นร้อยละ 29.46 เพราะมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 21.43 เพราะค่าจ้างสูงกว่าที่เคยได้รับ คิดเป็นร้อยละ 5.36 เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานดี เพราะบริษัทมีชื่อเสียงมีความมั่นคง คิดเป็นร้อยละ 2.08 และเลือกมาทำงานที่บริษัทเพราะสวัสดิการดี คิดเป็นร้อยละ 1.79 ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าจ้างที่ได้รับ ปัจจุบันมีความ เหมาะสม	1 (0.30)	4 (1.19)	71 (21.13)	123 (36.61)	137 (40.77)	336 (100.00)	4.16 (มาก)	3
ความยุติธรรมใน การปรับขึ้นค่าจ้าง	0 (0.00)	0 (0.00)	63 (18.75)	88 (26.19)	185 (55.06)	336 (100.00)	4.36 (มาก)	1
ความยุติธรรมใน การปรับเลื่อน ตำแหน่ง	0 (0.00)	24 (7.14)	203 (60.42)	61 (18.15)	48 (14.29)	336 (100.00)	3.40 (ปานกลาง)	7
มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่าตำแหน่ง	0 (0.00)	0 (0.00)	94 (27.98)	73 (21.73)	169 (50.30)	336 (100.00)	4.22 (มาก)	2
มีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต	6 (1.79)	8 (2.38)	177 (52.68)	102 (30.36)	43 (12.80)	336 (100.00)	3.50 (มาก)	6
การลา (พักร้อน ป่วย กิจ คลอด)	2 (0.60)	14 (4.17)	169 (50.30)	88 (26.19)	63 (18.75)	336 (100.00)	3.58 (มาก)	5
มีการให้ สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล	6 (1.79)	16 (4.76)	154 (45.83)	94 (27.98)	66 (19.64)	336 (100.00)	3.59 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.83 (มาก)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ เรื่องความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย 4.36 เรื่องมีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่าตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 4.22 เรื่องค่าจ้างที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.16 เรื่องมีการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 3.59 เรื่องการลา (พักร้อน ป่วย กิจ คลอด) มีค่าเฉลี่ย 3.58 และเรื่องมีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.40



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านนโยบายการ บริหาร	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการกำหนด กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3 (0.89)	7 (2.08)	149 (44.35)	115 (34.23)	62 (18.45)	336 (100.00)	3.67 (มาก)	1
มีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย และกฎต่าง ๆ	28 (8.33)	34 (10.12)	157 (46.73)	73 (21.73)	44 (13.10)	336 (100.00)	3.21 (ปานกลาง)	4
ผู้บังคับบัญชา บริหารงานได้ตาม กฎระเบียบที่ กำหนดไว้	6 (1.79)	4 (1.19)	186 (55.36)	91 (27.08)	49 (14.58)	336 (100.00)	3.51 (มาก)	2
หน่วยงานมีการให้ ข้อมูลเพื่อสร้าง ความเข้าใจในการ ทำงานชัดเจน	9 (2.68)	20 (5.95)	164 (48.81)	93 (27.68)	50 (14.88)	336 (100.00)	3.46 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.47 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารในระดับมาก ได้แก่ เรื่องบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.67 และเรื่องผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องหน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.46 และเรื่องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
การติดต่อสื่อสาร กับผู้บังคับบัญชา	10 (2.98)	46 (13.69)	145 (43.15)	82 (24.40)	53 (15.77)	336 (100.00)	3.36 (ปานกลาง)	3
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง ของผู้บังคับบัญชา	10 (2.98)	47 (13.99)	135 (40.18)	90 (26.79)	54 (16.07)	336 (100.00)	3.39 (ปานกลาง)	2
ความเอาใจใส่ต่อ สภาพความเป็นอยู่ จากผู้บังคับบัญชา	4 (1.19)	45 (13.39)	132 (39.29)	111 (33.04)	44 (13.10)	336 (100.00)	3.43 (ปานกลาง)	1
ความเอื้ออาทรของ ผู้บังคับบัญชา	8 (2.38)	51 (15.18)	144 (42.86)	98 (29.17)	35 (10.42)	336 (100.00)	3.30 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.37 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.43 เรื่องความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.39

เรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.36 และเรื่องความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค่าจูน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีการร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงาน	0 (0.00)	5 (1.49)	188 (55.95)	98 (29.17)	45 (13.39)	336 (100.00)	3.54 (มาก)	3
ความสนิทสนม ความจริงใจ ความ เป็นกันเองของ เพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	7 (2.08)	171 (50.89)	97 (28.87)	61 (18.15)	336 (100.00)	3.63 (มาก)	1
การปรึกษาหารือ เมื่อประสบปัญหา ในการทำงาน	9 (2.68)	16 (4.76)	179 (53.27)	90 (26.79)	42 (12.50)	336 (100.00)	3.42 (ปานกลาง)	5
มีการเปิดโอกาสให้ ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็น	3 (0.89)	18 (5.36)	168 (50.00)	99 (29.46)	48 (14.29)	336 (100.00)	3.51 (มาก)	4
มีการช่วยเหลือกัน ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย	1 (0.30)	9 (2.68)	170 (50.60)	104 (30.95)	52 (15.48)	336 (100.00)	3.59 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.54 (มาก)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ได้แก่ เรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 เรื่องมีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.59 เรื่องมีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 และเรื่องมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องการปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพของการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านสภาพของการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนชั่วโมงและ จำนวนวันในการ ทำงานมีความ เหมาะสม	0 (0.00)	0 (0.00)	90 (26.79)	127 (37.80)	119 (35.42)	336 (100.00)	4.09 (มาก)	1
ระบบความปลอดภัย ของบริษัท	0 (0.00)	6 (1.79)	164 (48.81)	116 (34.52)	50 (14.88)	336 (100.00)	3.63 (มาก)	5
สภาพแวดล้อมการ ทำงาน เช่น แสงสว่าง เพียงพอ/ เสียงดัง	0 (0.00)	6 (1.79)	164 (48.81)	86 (25.60)	80 (23.81)	336 (100.00)	3.71 (มาก)	2
เครื่องมือและอุปกรณ์ อำนวยความสะดวก เพียงพอ	0 (0.00)	1 (0.30)	158 (47.02)	115 (34.23)	62 (18.45)	336 (100.00)	3.71 (มาก)	3
ปริมาณงานที่ รับผิดชอบมีความ เหมาะสม	0 (0.00)	6 (1.79)	159 (47.32)	104 (30.95)	67 (19.94)	336 (100.00)	3.69 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.76 (มาก)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพของการทำงานในระดับมาก ได้แก่ เรื่องจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.09 เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ/ เสียงดัง มีค่าเฉลี่ย 3.71 เรื่อง

เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.71 เรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.69 และเรื่องระบบความปลอดภัยของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
หัวหน้างานให้ คำแนะนำและสอน งาน	0 (0.00)	0 (0.00)	156 (46.43)	109 (32.44)	71 (21.13)	336 (100.00)	3.75 (มาก)	1
โครงสร้างของ ตำแหน่งงานมีความ ชัดเจน	0 (0.00)	7 (2.08)	185 (55.06)	84 (25.00)	60 (17.86)	336 (100.00)	3.59 (มาก)	2
การสั่งงานหรือการ มอบหมายงานมีความ ชัดเจน	2 (0.60)	18 (5.36)	168 (50.00)	88 (26.19)	60 (17.86)	336 (100.00)	3.55 (มาก)	4
สามารถแนะนำแนวทาง ใหม่เพื่อปรับใช้งาน ได้	17 (5.06)	33 (9.82)	146 (43.45)	84 (25.00)	56 (16.67)	336 (100.00)	3.38 (ปานกลาง)	5
ความยุติธรรมในการ บังคับบัญชา	3 (0.89)	13 (3.87)	168 (50.00)	91 (27.08)	61 (18.15)	336 (100.00)	3.58 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.57 (มาก)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชาในระดับมาก ได้แก่ เรื่องหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 เรื่องโครงสร้าง

ของตำแหน่งงานมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.59 เรื่องความยุติธรรมในการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.58 และเรื่องการทำงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องสามารถแนะนำแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้งานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.38

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.83	มาก	1
ด้านนโยบายการบริหาร	3.47	ปานกลาง	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.37	ปานกลาง	6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.54	มาก	4
ด้านสภาพของการทำงาน	3.76	มาก	2
ด้านการบังคับบัญชา	3.57	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	มาก	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 โดยให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านสภาพของการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.57 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 ตามลำดับ

พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.47 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	0 (0.00)	35 (10.42)	147 (43.75)	77 (22.92)	77 (22.92)	336 (100.00)	3.58 (มาก)	3
ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	28 (8.33)	156 (46.43)	77 (22.92)	75 (22.32)	336 (100.00)	3.59 (มาก)	2
รู้สึกว่าการสำเร็จของ งานเป็นไปตาม เป้าหมายที่ต้องการ	0 (0.00)	27 (8.04)	151 (44.94)	87 (25.89)	71 (21.13)	336 (100.00)	3.60 (มาก)	1
ตัดสินใจหรือแก้ไข ปัญหาในงานของ ตนเองได้สำเร็จ	8 (2.38)	31 (9.23)	168 (50.00)	66 (19.64)	63 (18.75)	336 (100.00)	3.43 (ปานกลาง)	5
รู้สึกถึงการเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จ ในงาน	8 (2.38)	34 (10.12)	140 (41.67)	88 (26.19)	66 (19.64)	336 (100.00)	3.51 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.54 (มาก)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ เรื่องรู้สึกว่าการสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.60 เรื่องได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 เรื่องได้ใช้ความรู้ในการ

ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.58 และเรื่องรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่อง ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.43

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจาก บริษัท	56 (16.67)	43 (12.80)	109 (32.44)	75 (22.3 2)	53 (15.77)	336 (100.00)	3.08 (ปานกลาง)	4
ได้รับการยอมรับ ยก ย่องและชมเชยจาก หัวหน้างาน	46 (13.69)	55 (16.37)	96 (28.57)	85 (25.3 0)	54 (16.07)	336 (100.00)	3.14 (ปานกลาง)	3
ได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพและเป็นที่ ยอมรับในบริษัทให้ เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	23 (6.85)	50 (14.88)	126 (37.50)	91 (27.0 8)	46 (13.69)	336 (100.00)	3.26 (ปานกลาง)	2
ได้รับความไว้วางใจ ในการ และ มอบหมายหน้าที่ สำคัญจากหัวหน้างาน เสมอ	17 (5.06)	54 (16.07)	128 (38.10)	81 (24.1 1)	56 (16.67)	336 (100.00)	3.31 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.20 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องได้รับความไว้วางใจในการ และมอบหมายหน้าที่สำคัญ จากหัวหน้างานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.31 เรื่องได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.26 เรื่องได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.14 และเรื่องได้รับการยอมรับ ยกย่องและจากบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจิตใจ	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจผลิต	2 (0.60)	18 (5.36)	172 (51.19)	98 (29.17)	46 (13.69)	336 (100.00)	3.50 (มาก)	2
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ	3 (0.89)	19 (5.65)	181 (53.87)	87 (25.89)	46 (13.69)	336 (100.00)	3.46 (ปานกลาง)	3
งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด	0 (0.00)	10 (2.98)	181 (53.87)	87 (25.89)	58 (17.26)	336 (100.00)	3.57 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.51 (มาก)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก ได้แก่ เรื่องงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ย 3.57 และเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.46



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้อง มีการควบคุม	8 (2.38)	24 (7.14)	156 (46.43)	96 (28.57)	52 (15.48)	336 (100.00)	3.48 (ปานกลาง)	2
ได้มีโอกาสได้ รับผิดชอบในงานที่ สูงขึ้นหรือท้าทาย ความสามารถมากขึ้น	38 (11.31)	11 (3.27)	152 (45.24)	90 (26.79)	45 (13.39)	336 (100.00)	3.28 (ปานกลาง)	4
ได้ทำงานตามความ เหมาะสมของปริมาณ งาน	3 (0.89)	15 (4.46)	168 (50.00)	97 (28.87)	53 (15.77)	336 (100.00)	3.54 (มาก)	1
ได้มีโอกาสมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาของงานใน ส่วนที่รับผิดชอบ	19 (5.65)	24 (7.14)	153 (45.54)	93 (27.68)	47 (13.99)	336 (100.00)	3.37 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.42 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้าน
ความรับผิดชอบในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า
ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความ
รับผิดชอบในงานในระดับมาก ได้แก่ เรื่องได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย
3.54

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่อง ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม มีค่าเฉลี่ย 3.48 เรื่องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.37 และเรื่องได้มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.28 เรื่อง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความก้าวหน้า	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ	10 (2.98)	16 (4.76)	177 (52.68)	86 (25.60)	47 (13.99)	336 (100.00)	3.43 (ปานกลาง)	3
บริษัทมีความยุติธรรมและมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	1 (0.30)	5 (1.49)	114 (33.93)	87 (25.89)	129 (38.39)	336 (100.00)	4.01 (มาก)	1
บริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในการเลื่อนตำแหน่ง	4 (1.19)	5 (1.49)	184 (54.76)	99 (29.46)	44 (13.10)	336 (100.00)	3.52 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.65 (มาก)	

หมายเหตุ: การแปดผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานรายวันปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในระดับมาก ได้แก่ เรื่องบริษัทมีความยุติธรรม และมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01 และเรื่องบริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่อง บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.54	มาก	2
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.20	ปานกลาง	5
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.51	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.42	ปานกลาง	4
ด้านความก้าวหน้า	3.65	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	ปานกลาง	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 โดยให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ

พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ค่าจ้างที่ได้รับปัจจุบันมี ความเหมาะสม	0 (0.00)	0 (0.00)	103 (30.65)	101 (30.06)	132 (39.29)	336 (100.00)	4.09 (มาก)	3
ความยุติธรรมในการ ปรับขึ้นค่าจ้าง	0 (0.00)	0 (0.00)	72 (21.43)	99 (29.46)	165 (49.11)	336 (100.00)	4.28 (มาก)	1
ความยุติธรรมในการ ปรับเลื่อนตำแหน่ง	4 (1.19)	20 (5.95)	214 (63.69)	73 (21.73)	25 (7.44)	336 (100.00)	3.28 (ปานกลาง)	7
มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่า ตำแหน่ง	0 (0.00)	1 (0.30)	74 (22.02)	92 (27.38)	169 (50.30)	336 (100.00)	4.28 (มาก)	1
มีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต	4 (1.19)	9 (2.68)	188 (55.95)	113 (33.63)	22 (6.55)	336 (100.00)	3.42 (ปานกลาง)	6
การลา (พักร้อน ป่วย กิจ คลอด)	5 (1.49)	3 (0.89)	169 (50.30)	113 (33.63)	46 (13.69)	336 (100.00)	3.57 (มาก)	4
มีการให้สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล	6 (1.79)	11 (3.27)	167 (49.70)	119 (35.42)	33 (9.82)	336 (100.00)	3.48 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ยรวม							3.77 (มาก)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ เรื่องความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้าง เรื่องมีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่าตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 4.28 เรื่องค่าจ้างที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.09 เรื่องการลา (พักร้อน ป่วย กิจ คลอด) มีค่าเฉลี่ย 3.57 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องมีการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 3.48 เรื่องมีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.42 เรื่องความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ					รวม จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
บริษัทมีการกำหนด กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน	0 (0.00)	6 (1.79)	167 (49.70)	134 (39.88)	29 (8.63)	336 (100.00)	3.55 (มาก)	1
มีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและ กฎต่าง ๆ	24 (7.14)	34 (10.12)	169 (50.30)	94 (27.98)	15 (4.46)	336 (100.00)	3.13 (ปานกลาง)	4
ผู้บังคับบัญชา บริหารงานได้ตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้	1 (0.30)	15 (4.46)	189 (56.25)	104 (30.95)	27 (8.04)	336 (100.00)	3.42 (ปานกลาง)	2
หน่วยงานมีการให้ ข้อมูลเพื่อสร้างความ เข้าใจในการทำงาน ชัดเจน	4 (1.19)	31 (9.23)	167 (49.70)	107 (31.85)	27 (8.04)	336 (100.00)	3.36 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.37 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารในระดับมากที่สุด ได้แก่ เรื่องบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.55 ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.42 เรื่องหน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.36 และเรื่องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยคำจูน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชา	10 (2.98)	46 (13.69)	150 (44.64)	102 (30.36)	28 (8.33)	336 (100.00)	3.27 (ปานกลาง)	3
ความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็น กันเองของผู้บังคับบัญชา	11 (3.27)	42 (12.50)	131 (38.99)	121 (36.01)	31 (9.23)	336 (100.00)	3.35 (ปานกลาง)	2
ความเอาใจใส่ต่อ สภาพความเป็นอยู่ จากผู้บังคับบัญชา	4 (1.19)	33 (9.82)	154 (45.83)	122 (36.31)	23 (6.85)	336 (100.00)	3.38 (ปานกลาง)	1
ความเอื้ออาทรของ ผู้บังคับบัญชา	6 (1.79)	54 (16.07)	153 (45.54)	114 (33.93)	9 (2.68)	336 (100.00)	3.20 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.30 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.38 เรื่องความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.35 เรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.27 และเรื่องความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีการร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	8 (2.38)	199 (59.23)	99 (29.46)	30 (8.93)	336 (100.00)	3.45 (ปานกลาง)	3
ความสนิทสนม ความ จริงใจ ความเป็น กันเองของเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.00)	6 (1.79)	190 (56.55)	98 (29.17)	42 (12.50)	336 (100.00)	3.52 (มาก)	1
การปรึกษาหารือเมื่อ ประสบปัญหาในการ ทำงาน	10 (2.98)	14 (4.17)	180 (53.57)	112 (33.33)	20 (5.95)	336 (100.00)	3.35 (ปานกลาง)	5
มีการเปิดโอกาสให้ ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	8 (2.38)	15 (4.46)	172 (51.19)	115 (34.23)	26 (7.74)	336 (100.00)	3.40 (ปานกลาง)	4
มีการช่วยเหลือกัน ในการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย	6 (1.79)	6 (1.79)	170 (50.60)	125 (37.20)	29 (8.63)	336 (100.00)	3.49 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.44 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ได้แก่ เรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.52

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องมีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.49 เรื่องมีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 เรื่องมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 3.40 เรื่องการปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานมีความเหมาะสม	0 (0.00)	2 (0.60)	173 (51.49)	130 (38.69)	31 (9.23)	336 (100.00)	3.57 (มาก)	2
ระบบความปลอดภัยของบริษัท	2 (0.60)	2 (0.60)	192 (57.14)	118 (35.12)	22 (6.55)	336 (100.00)	3.46 (ปานกลาง)	5
สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ/เสียงดัง	0 (0.00)	1 (0.30)	167 (49.70)	116 (34.52)	52 (15.48)	336 (100.00)	3.65 (มาก)	1
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ	0 (0.00)	4 (1.19)	173 (51.49)	125 (37.20)	34 (10.12)	336 (100.00)	3.56 (มาก)	3
ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	2 (0.60)	6 (1.79)	185 (55.06)	106 (31.55)	37 (11.01)	336 (100.00)	3.51 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.55 (มาก)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ ด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ ด้านสภาพของการทำงานในระดับมาก ได้แก่ เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ/ เสียงดัง มีค่าเฉลี่ย 3.65 เรื่องจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.57 เรื่องเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.56 เรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องระบบความปลอดภัยของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.46

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อบัณฑิตฯ ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยบัณฑิตฯ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านการบังคับบัญชา	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน	2 (0.60)	0 (0.00)	164 (48.81)	131 (38.99)	39 (11.61)	336 (100.00)	3.61 (มาก)	1
โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน	2 (0.60)	9 (2.68)	188 (55.95)	108 (32.14)	29 (8.63)	336 (100.00)	3.46 (ปานกลาง)	2
การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	4 (1.19)	19 (5.65)	179 (53.27)	100 (29.76)	34 (10.12)	336 (100.00)	3.42 (ปานกลาง)	3
สามารถแนะนำแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้งานได้	19 (5.65)	31 (9.23)	160 (47.62)	101 (30.06)	25 (7.44)	336 (100.00)	3.24 (ปานกลาง)	5
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	6 (1.79)	11 (3.27)	188 (55.95)	106 (31.55)	25 (7.44)	336 (100.00)	3.40 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.43 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานรายวันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ ด้านการบังคับบัญชาในระดับมาก ได้แก่ เรื่องหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน มีค่าเฉลี่ย 3.61

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องโครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.46 เรื่องการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.42 เรื่องความยุติธรรมในการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.40 และเรื่องสามารถแนะนำแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้งานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อบัณฑิตฯ โดยรวม

ปัจจัยบัณฑิตฯ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.77	มาก	1
ด้านนโยบายการบริหาร	3.37	ปานกลาง	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.30	ปานกลาง	6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.44	ปานกลาง	3
ด้านสภาพของการทำงาน	3.55	มาก	2
ด้านการบังคับบัญชา	3.43	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	ปานกลาง	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านสภาพของการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 และด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.43 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.37 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	2 (0.60)	35 (10.42)	153 (45.54)	104 (30.95)	42 (12.50)	336 (100.00)	3.44 (ปานกลาง)	2
ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2 (0.60)	26 (7.74)	164 (48.81)	106 (31.55)	38 (11.31)	336 (100.00)	3.45 (ปานกลาง)	1
รู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	0 (0.00)	25 (7.44)	174 (51.79)	101 (30.06)	36 (10.71)	336 (100.00)	3.44 (ปานกลาง)	3
ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหในงานของตนเองได้สำเร็จ	7 (2.08)	39 (11.61)	174 (51.79)	86 (25.60)	30 (8.93)	336 (100.00)	3.28 (ปานกลาง)	5
รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	8 (2.38)	39 (11.61)	149 (44.35)	118 (35.12)	22 (6.55)	336 (100.00)	3.32 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.39 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 เรื่องได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.44 เรื่องรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.44 เรื่องรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จใน

งาน มีค่าเฉลี่ย 3.32 และเรื่องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ได้รับการยอมรับ ยก ย่องและจากบริษัท	64 (19.05)	38 (11.31)	119 (35.42)	94 (27.98)	21 (6.25)	336 (100.00)	2.91 (ปานกลาง)	4
ได้รับการยอมรับ ยก ย่องและชมเชยจาก หัวหน้างาน	46 (13.69)	53 (15.77)	119 (35.42)	100 (29.76)	18 (5.36)	336 (100.00)	2.97 (ปานกลาง)	3
ได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพและเป็นที่ ยอมรับในบริษัทให้ เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	23 (6.85)	50 (14.88)	138 (41.07)	105 (31.25)	20 (5.95)	336 (100.00)	3.15 (ปานกลาง)	1
ได้รับความไว้วางใจ ในการ และ มอบหมายหน้าที่ สำคัญจากหัวหน้างาน เสมอ	27 (8.04)	53 (15.77)	137 (40.77)	98 (29.17)	21 (6.25)	336 (100.00)	3.10 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.03 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.03 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อบังคับจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแกผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.15 เรื่องได้รับการไว้วางใจในการ และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.1 เรื่องได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 2.97 เรื่องได้รับการยอมรับ ยกย่องและจากบริษัท มีค่าเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อบังคับจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจผลิต	4 (1.19)	17 (5.06)	204 (60.71)	95 (28.27)	16 (4.76)	336 (100.00)	3.30 (ปานกลาง)	3
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ความสามารถ	5 (1.49)	17 (5.06)	199 (59.23)	98 (29.17)	17 (5.06)	336 (100.00)	3.31 (ปานกลาง)	2
งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	2	8	196	106	24	336	3.42 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.35 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อบังคับจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อบังคับจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ย 3.42

เรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้อง มีการควบคุม	10 (2.98)	22 (6.55)	173 (51.49)	112 (33.33)	19 (5.65)	336 (100.00)	3.32 (ปานกลาง)	2
ได้มีโอกาสได้ รับผิดชอบในงานที่ สูงขึ้นหรือท้าทาย ความสามารถมากขึ้น	39 (11.61)	13 (3.87)	166 (49.40)	102 (30.36)	16 (4.76)	336 (100.00)	3.13 (ปานกลาง)	4
ได้ทำงานตามความ เหมาะสมของปริมาณ งาน	3 (0.89)	15 (4.46)	182 (54.17)	109 (32.44)	27 (8.04)	336 (100.00)	3.42 (ปานกลาง)	1
ได้มีโอกาสมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาของงานใน ส่วนที่รับผิดชอบ	19 (5.65)	26 (7.74)	176 (52.38)	99 (29.46)	16 (4.76)	336 (100.00)	3.20 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.27 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42 เรื่องได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม มีค่าเฉลี่ย 3.32 เรื่องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.20 และเรื่องได้มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความก้าวหน้า	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ	10 (2.98)	24 (7.14)	210 (62.50)	72 (21.43)	20 (5.95)	336 (100.00)	3.20 (ปานกลาง)	2
บริษัทมีความยุติธรรมและมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	19 (5.65)	13 (3.87)	210 (62.50)	80 (23.81)	14 (4.17)	336 (100.00)	3.17 (ปานกลาง)	3
บริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงานในการเลื่อนตำแหน่ง	14 (4.17)	12 (3.57)	207 (61.61)	89 (26.49)	14 (4.17)	336 (100.00)	3.23 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.20 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องบริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.23 เรื่องบริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20 และเรื่องบริษัทมีความยุติธรรม และมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 3.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.39	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.03	ปานกลาง	5
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.35	ปานกลาง	2
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.27	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้า	3.20	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	ปานกลาง	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.20 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.03 ตามลำดับ

4.4 ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

ปัจจัยค่าจ้าง	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าจ้างที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสม	4.16 (มาก)	4.09 (มาก)
ความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้าง	4.36 (มาก)	4.28 (มาก)
ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง	3.40 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่าตำแหน่ง	4.22 (มาก)	4.28 (มาก)
มีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุน สํารองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
การลา (พักร้อน ป่วย กิจ คลอด)	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)
มีการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.59 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าจ้างและสวัสดิการในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง เรื่องมีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุน สํารองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต และเรื่องมีการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านนโยบายการบริหาร	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3.67 (มาก)	3.55 (มาก)
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎต่าง ๆ	3.21 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้	3.51 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานชัดเจน	3.46 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารในระดับมาก และระดับปานกลางเท่ากัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยคำจูน	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	3.36 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อยเช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยคำจูน	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.54 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	3.63 (มาก)	3.52 (มาก)
การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	3.51 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
มีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.59 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องการปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพของการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านสภาพของการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานมีความเหมาะสม	4.09 (มาก)	3.57 (มาก)
ระบบความปลอดภัยของบริษัท	3.63 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ/ เสียงดัง	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ	3.71 (มาก)	3.56 (มาก)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.69 (มาก)	3.51 (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพของการทำงานในระดับมากทุกปัจจัยย่อย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องระบบความปลอดภัยของบริษัท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยคำจูน ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยคำจูน	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านการบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน	3.75 (มาก)	3.61 (มาก)
โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.59 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
การตั้งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
สามารถแนะนำแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้งานได้	3.38 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.58 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยคำจูน ด้านการบังคับบัญชาในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องสามารถแนะนำแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้งานได้ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.58 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
รู้สึกว่าการผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.60 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ	3.43 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.51 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย

สงวนลิขสิทธิ์โดย เชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับการยอมรับ ยกย่องและจากบริษัท	3.08 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	3.14 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น	3.26 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ได้รับความไว้วางใจในการ และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	3.31 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อยเช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจผลิต	3.50 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ	3.46 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.44 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม	3.48 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ได้มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	3.28 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.54 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	3.37 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.45 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานในระดับปานกลางเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้การหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ	3.43 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
บริษัทมีความยุติธรรม และมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	4.01 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)
บริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในการเลื่อนตำแหน่ง	3.52 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.46 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องบริษัทมีความยุติธรรม และมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัย	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)
ด้านนโยบายการบริหาร	3.47 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.37 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.54 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ด้านสภาพของการทำงาน	3.76 (มาก)	3.55 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	3.57 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.59 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.54 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.20 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.51 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้า	3.65 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)

ตารางที่ 4.47 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ความสำคัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รายวันที่มีต่อปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัย	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.46 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.47 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัย
ค่าจูนในระดับมาก แต่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันมีความพึง
พอใจต่อปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และมี
ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางเช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

4.5 ส่วนที่ 5 ข้อมูลการเปรียบเทียบความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานในบริษัท

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันใน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA) สามารถทำได้โดยการนำค่าความสำคัญและความพึงพอใจมาเปรียบเทียบกับกันในแต่ละคุณสมบัติที่ตกอยู่ใน Quadrant ใดๆ โดยจุดตัดของแกนทั้งสอง คือ ค่าเฉลี่ยรวมของความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.36) จะสามารถอธิบายความหมายได้ 4 ลักษณะดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจแต่ละ Quadrants

Quadrants	ความหมาย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
A (Concentrate Here)	คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อพนักงานและไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ	3.53 - 5.00	1.00 - 3.36
B (Keep up good work)	บริษัทสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่พนักงานให้ความสำคัญมาก	3.53 - 5.00	3.36 - 5.00
C (Low priority)	มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานต่ำในคุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อพนักงาน บริษัทสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน	1.00 - 3.53	1.00 - 3.36
D (Possible Over Kill)	บริษัทให้ความสำคัญมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	1.00 - 3.53	3.36 - 5.00

ซึ่งการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค IPA สามารถแสดงผลดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.49 ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
Quadrants A (Concentrate Here)					
1	บริษัทมีความยุติธรรม และมี เหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	ด้าน ความก้าวหน้า	4.01 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	A
Quadrants B (Keep up good work)					
1	จำนวนชั่วโมงและจำนวนวัน ในการทำงานมีความเหมาะสม	ด้านสภาพของ การทำงาน	4.09 (มาก)	3.57 (มาก)	B
2	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความ เหมาะสม	ด้านสภาพของ การทำงาน	3.69 (มาก)	3.51 (มาก)	B
2	ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา	ด้านการบังคับ บัญชา	3.58	3.40	B
4	ระบบความปลอดภัยของบริษัท	ด้านสภาพของ การทำงาน	3.63 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	B
5	รู้สึกว่าการสำเร็จของงานเป็นไป ตามเป้าหมายที่ต้องการ	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	3.60 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	B
6	งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ ตรงกับความถนัด	ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	B
6	เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ	ด้านสภาพของ การทำงาน	3.71 (มาก)	3.56 (มาก)	B
8	ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	3.58 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	B
8	ได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	B

ตารางที่ 4.49 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
Quadrants B (Keep up good work)					
8	หัวหน้างานให้คำแนะนำและ สอนงาน	ด้านการบังคับ บัญชา	3.75 (มาก)	3.61 (มาก)	B
11	การสั่งงานหรือการมอบหมาย งานมีความชัดเจน	ด้านการบังคับ บัญชา	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	B
11	โครงสร้างของตำแหน่งงานมี ความชัดเจน	ด้านการบังคับ บัญชา	3.59 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	B
13	บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ต่าง ๆ อย่างชัดเจน	ด้านนโยบายการ บริหาร	3.67 (มาก)	3.55 (มาก)	B
13	ได้ทำงานตามความเหมาะสม ของปริมาณงาน	ด้านความ รับผิดชอบในงาน	3.54 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	B
15	มีการให้สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล	ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	3.59 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	B
15	ความสัมพันธ์สนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อน ร่วมงาน	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.63 (มาก)	3.52 (มาก)	B
17	มีการร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.54 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	B
19	มีการช่วยเหลือกันในการ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.59 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	B

ตารางที่ 4.49 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
Quadrants B (Keep up good work)					
20	ความยุติธรรมในการปรับขึ้น ค่าจ้าง	ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	4.36 (มาก)	4.28 (มาก)	B
21	ค่าจ้างที่ได้รับปัจจุบันมีความ เหมาะสม	ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	4.16 (มาก)	4.09 (มาก)	B
22	สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ/ เสียงดัง	ด้านสภาพของ การทำงาน	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)	B
23	การลา (พักร้อน ป่วย กิจ คลอด)	ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)	B
24	มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่าตำแหน่ง	ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	4.22 (มาก)	4.28 (มาก)	B
Quadrants C (Low priority)					
1	บริษัทมีความเสมอภาคกับ พนักงานทุกคนในการเลื่อน ตำแหน่ง	ด้าน ความก้าวหน้า	3.52 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	C
2	บริษัทมีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ	ด้าน ความก้าวหน้า	3.43 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	C
3	ได้รับความไว้วางใจในการ มอบหมายหน้าที่สำคัญจาก หัวหน้างานเสมอ	ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.31 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	C
4	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ ในสายธุรกิจผลิต	ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	3.50 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	C

ตารางที่ 4.49 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
Quadrants C (Low priority)					
5	รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.51 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	C
6	ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	C
6	ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.08 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	C
6	ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.14 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	C
9	ได้มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	C
9	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.46 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	C
11	สามารถแนะนำแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้งานได้	ด้านการบังคับบัญชา	3.38 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	C
12	ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.40 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	C
13	ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.26 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	C
14	ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	C
15	การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.36 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	C

ตารางที่ 4.49 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
Quadrants C (Low priority)					
16	มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎต่าง ๆ	ด้านนโยบายการบริหาร	3.21 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	C
17	การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	C
18	ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	C
Quadrants D (Possible Over Kill)					
1	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้	ด้านนโยบายการบริหาร	3.51 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	D
2	มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.51 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	D
3	หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานชัดเจน	ด้านนโยบายการบริหาร	3.46 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	D
4	มีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	D
5	ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	D

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ปัจจัยย่อยส่วนใหญ่อยู่ใน Quadrant B : Keep up good work โดยปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant B มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มี 5 ปัจจัยย่อย รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา มี 4 ปัจจัยย่อย ด้านความสำเร็จใน

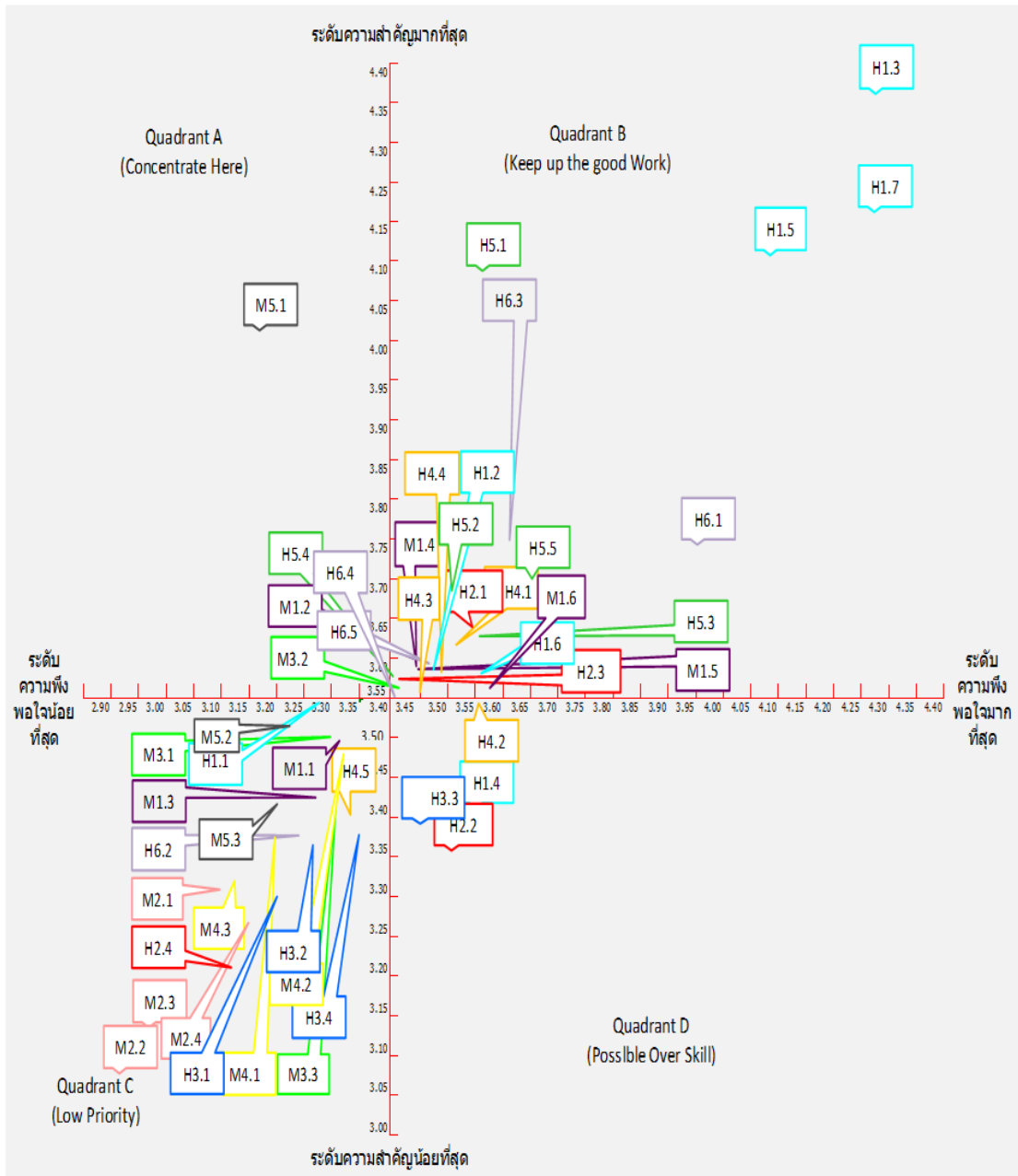
การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มี 3 ปัจจัยย่อย ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านนโยบายการบริหาร มีเพียง 1 ปัจจัยย่อย ดังนั้นบริษัทต้องรักษาคุณภาพให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

ปัจจัยย่อยลำดับรองลงมาจะอยู่ใน Quadrant C : Low Priority โดยปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant C มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งอยู่ใน Quadrant C ทุกปัจจัย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ใน Quadrant C เกือบทุกปัจจัย ยกเว้นเรื่องความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา ดังนั้นบริษัทไม่มีความจำเป็นต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขในลำดับต่อไป เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อพนักงานรายวันในระดับต่ำ

ปัจจัยย่อยลำดับรองลงมาอีกจะอยู่ใน Quadrant D : Possible Overkill โดยปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant D จะมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นบริษัทไม่มีความจำเป็นต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขในลำดับต่อไป เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อพนักงานรายวันในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ

ปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายจะอยู่ใน Quadrant A : Concentrate Here โดยปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant A มีเพียงปัจจัยเดียวคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในเรื่องบริษัทมีความยุติธรรม และมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน ดังนั้นทางบริษัทต้องให้ความสำคัญในการแก้ไขปรับปรุง โดยเร่งด่วน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาพที่ 4.1 แสดง Quadrants Analysis ผลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด แยกตามปัจจัยย่อย

หมายเหตุ: จุดตัดคำนวณจากค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

4.6 ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน

ตารางที่ 4.50 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานรายวัน จำแนกตามปัญหาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เข้าใจนโยบายแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	105	31.25
ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ	8	2.38
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน	8	2.38
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	54	16.07
ไม่มีอิสระในการทำงาน ไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน	20	5.95
งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา	26	7.74
อื่นๆ คือ ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	115	34.23
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.72 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ตอบข้ออื่นๆ โดยให้เหตุผลว่า ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 34.23 รองลงมามีปัญหาในเรื่องของการไม่เข้าใจนโยบายแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 31.25 ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 16.07 งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา คิดเป็นร้อยละ 7.74 ไม่มีอิสระในการทำงาน ไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.95 ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 2.38 และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 2.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.51 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานรายวัน จำแนกตามสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน

สาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	59	17.56
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	16	4.76
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน	14	4.17
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	37	11.01
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	88	26.19
อื่นๆ ไม่มีสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน	122	36.31
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.73 พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันส่วนใหญ่ตอบข้ออื่นๆ โดยให้เหตุผลว่า ไม่มีสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.31 รองลงมาพบว่าสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา คิดเป็นร้อยละ 26.19 ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 17.56 ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 11.01 ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 4.76 ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันในบริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดซึ่งเป็นพนักงานรายวัน จำนวน 336 คน ซึ่งข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานปฏิบัติการรายวันเป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่ทำงานแผนกบรรจุ/กระป๋องเปล่า มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท มีรายได้เสริมต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท สาเหตุที่เลือกมาทำงานที่บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด เพราะมีความรู้ความชำนาญในงานด้านนี้อยู่แล้ว

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยค้ำจุน สรุปได้ดังตารางที่ 5.1- 5.4

ตารางที่ 5.1 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.83 (มาก)	1	3.77 (มาก)	1
ด้านนโยบายการบริหาร	3.47 (ปานกลาง)	5	3.37 (ปานกลาง)	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.37 (ปานกลาง)	6	3.30 (ปานกลาง)	6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.54 (มาก)	4	3.44 (ปานกลาง)	3
ด้านสภาพของการทำงาน	3.76 (มาก)	2	3.55 (มาก)	2
ด้านการบังคับบัญชา	3.57 (มาก)	3	3.43 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.59 (มาก)		3.48 (ปานกลาง)	
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.54 (มาก)	2	3.39 (ปานกลาง)	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.20	5	3.03 (ปานกลาง)	5
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.51 (มาก)	3	3.35 (ปานกลาง)	2
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.42 (ปานกลาง)	4	3.27 (ปานกลาง)	3
ด้านความก้าวหน้า	3.65 (มาก)	1	3.20 (ปานกลาง)	4

ตารางที่ 5.1 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยเชิงใจ	3.46 (ปานกลาง)		3.25 (ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)		3.36 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.1 พบว่า พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างในระดับมาก แต่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการเป็นลำดับแรก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนปัจจัยเชิงใจ พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าเป็นลำดับแรก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยเชิงใจในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการเป็นลำดับแรก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนปัจจัยเชิงใจ พนักงานรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นลำดับแรก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	- ความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้าง 4.36 (มาก)	- ความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้าง 4.28 (มาก)
ด้านนโยบายการบริหาร	- บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ต่าง ๆ อย่างชัดเจน 3.67 (มาก)	- บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ต่าง ๆ อย่างชัดเจน 3.55 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	- ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ จากผู้บังคับบัญชา 3.43 (ปานกลาง)	- ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ จากผู้บังคับบัญชา 3.38 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความ เป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน 3.63 (มาก)	- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความ เป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน 3.52 (มาก)
ด้านสภาพของการทำงาน	- จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการ ทำงานมีความเหมาะสม 4.09 (มาก)	- สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสง สว่างเพียงพอ/ เสียงดัง 3.65 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	- หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอน งาน 3.75 (มาก)	- หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอน งาน 3.61 (มาก)
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	- รู้สึกว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่ต้องการ 3.60 (มาก)	- ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน 3.45 (ปานกลาง)
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	- ได้รับความไว้วางใจในการ มอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้า งานเสมอ 3.31 (ปานกลาง)	- ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่าง มีอาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัท ให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น 3.15 (ปานกลาง)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	- งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด 3.57 (มาก)	- งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด 3.42 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	- ได้ทำงานตามความเหมาะสมของ ปริมาณงาน 3.54 (มาก)	- ได้ทำงานตามความเหมาะสมของ ปริมาณงาน 3.42 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้า	- บริษัทมีความยุติธรรม และมีเหตุผล ในการปรับตำแหน่งงาน 4.01 (มาก)	- บริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงาน ทุกคนในการเลื่อนตำแหน่ง 3.23 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยค่าจ้าง

จากผลการศึกษาปัจจัยค่าจ้างพบว่า พนักงานรายวันให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบริษัทน้อยในเรื่องความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้างสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้างสูงสุดเป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านนโยบายการบริหาร

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบริษัทน้อยในเรื่องบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจนสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจนสูงสุดเป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาในเรื่องความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาในเรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานสูงสุดเป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านสภาพของการทำงาน

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาในเรื่องจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานมีความเหมาะสมสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ/ เสียงดังสูงสุดเป็นลำดับแรก

ด้านการบังคับบัญชา

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาในเรื่องหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงานสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงานสูงสุดเป็นลำดับแรกเช่นกัน

2. บังคับบัญชา

จากผลการศึกษาบังคับบัญชาพบว่า พนักงานรายวันให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาในเรื่องรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยในเรื่องได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่นสูงสุดเป็นลำดับแรก

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยในเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดสูงสุดเป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบในงาน

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยในเรื่องได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงานสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงานสูงสุดเป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้า

พนักงานรายวันให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยในเรื่องบริษัทมีความยุติธรรม และมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงานสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องบริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในการเลื่อนตำแหน่งสูงสุดเป็นลำดับแรก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5.3 แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก

ปัจจัยย่อย	ปัจจัยรอง	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
ความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้าง	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ค่าจ้าง	4.28 (มาก)	1
มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่าตำแหน่ง	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ค่าจ้าง	4.28 (มาก)	1
ค่าจ้างที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสม	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ค่าจ้าง	4.09 (มาก)	2
สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง เพียงพอ/ เสียงดัง	ด้านสภาพของการทำงาน	ค่าจ้าง	3.65 (มาก)	3
หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน	ด้านการบังคับบัญชา	ค่าจ้าง	3.61 (มาก)	4
การลา (พักร้อน ป่วย กิจ คลอด)	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ค่าจ้าง	3.57 (มาก)	5
จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงาน มีความเหมาะสม	ด้านสภาพของการทำงาน	ค่าจ้าง	3.57 (มาก)	5
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพียงพอ	ด้านสภาพของการทำงาน	ค่าจ้าง	3.56 (มาก)	6
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน	ด้านนโยบายการบริหาร	ค่าจ้าง	3.55 (มาก)	7
ความสัมพันธ์ ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าจ้าง	3.52 (มาก)	8
ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	ด้านสภาพของการทำงาน	ค่าจ้าง	3.51 (มาก)	9
มีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าจ้าง	3.49 (ปานกลาง)	10

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.3 พบว่า ปัจจัยหลักที่พนักงานรายวันมีความพึงพอใจ 10 อันดับแรก จะเป็นปัจจัยค่าจ้าง โดยไม่พบปัจจัยจุดใจเลย ส่วนปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ลำดับแรกที่พนักงานรายวันมีความพึงพอใจมากที่สุดจะอยู่ในปัจจัยรองด้านค่าจ้างและสวัสดิการ 2 ลำดับ ได้แก่

เรื่องความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้าง และเรื่องมีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่าตำแหน่ง และเรื่องค่าจ้างที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสม ลำดับที่ 3 คือ ด้านสภาพของการทำงาน ได้แก่ เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ/ เสียงดัง

ตารางที่ 5.4 แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับท้าย

ปัจจัยย่อย	ปัจจัยรอง	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	จงใจ	2.91 (ปานกลาง)	1
ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	จงใจ	2.97 (ปานกลาง)	2
ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	จงใจ	3.10 (ปานกลาง)	3
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎต่าง ๆ	ด้านนโยบายการบริหาร	ค่าจูน	3.13 (ปานกลาง)	4
ได้มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	ด้านความรับผิดชอบในงาน	จงใจ	3.13 (ปานกลาง)	4
ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	จงใจ	3.15 (ปานกลาง)	5
บริษัทมีความยุติธรรม และมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	ด้านความก้าวหน้า	จงใจ	3.17 (ปานกลาง)	6
ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ค่าจูน	3.20 (ปานกลาง)	7
ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	ด้านความรับผิดชอบในงาน	จงใจ	3.20 (ปานกลาง)	7
บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ	ด้านความก้าวหน้า	จงใจ	3.20 (ปานกลาง)	7

ตารางที่ 5.4 (ต่อ) แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับ
ท้าย

ปัจจัยย่อย	ปัจจัยรอง	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
บริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในการเลื่อนตำแหน่ง	ด้านความก้าวหน้า	จูงใจ	3.23 (ปานกลาง)	8
สามารถแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้งานได้	ด้านการบังคับบัญชา	ค่าจูง	3.24 (ปานกลาง)	9
การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ค่าจูง	3.27 (ปานกลาง)	10

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.4 พบว่า ปัจจัยหลักที่พนักงานรายวันมีความพึงพอใจ 10 อันดับท้ายส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ลำดับแรกที่พนักงานรายวันมีความพึงพอใจน้อยที่สุดจะอยู่ในปัจจัยรองด้านการได้รับการยอมรับนับถือทั้ง 3 ลำดับ ได้แก่ เรื่อง "ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท" เรื่อง "ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน" และเรื่อง "ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ" ตามลำดับ

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันใน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA) สามารถทำได้โดยการนำค่าความสำคัญและความพึงพอใจมาเปรียบเทียบกันในแต่ละคุณสมบัติที่ตกอยู่ใน Quadrant ใดๆ โดยจุดตัดของแกนทั้งสอง คือ ค่าเฉลี่ยรวมของความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ซึ่งสามารถแบ่งปัจจัยย่อยออกเป็น 4 Quadrant คือ Quadrant A, B, C และ D ตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant A ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อพนักงานและไม่ได้
รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ปัจจัยย่อยเรื่องบริษัทที่มีความ
ยุติธรรมและมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant B ซึ่งหมายถึงบริษัทสามารถสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะ
ที่พนักงานให้ความสำคัญมาก แสดงรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง	ปัจจัยย่อย
ปัจจัยค้ำจุน	ด้านสภาพการทำงาน	-จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานมีความเหมาะสม -ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม -ระบบความปลอดภัยของบริษัท -เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ -สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ
ปัจจัยค้ำจุน	ด้านการบังคับบัญชา	-ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา -หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน -การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน -โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน
ปัจจัยค้ำจุน	ด้านนโยบายการบริหาร	-บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน
ปัจจัยค้ำจุน	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	-มีการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล -ความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้าง -ค่าจ้างที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสม -การลา (พักร้อน ป่วย ทิจ คลอด) -มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่าตำแหน่ง
ปัจจัยค้ำจุน	ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	-ความสัมพันธ์ ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อน ร่วมงาน -มีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย -มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	-รู้ดีว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ -ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ -ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด
ปัจจัยจูงใจ	ด้านความรับผิดชอบใน งาน	-ได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน

ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant C ซึ่งหมายถึง ปัจจัยที่มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานดำเนินงานในคุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อพนักงาน บริษัทสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน แสดงรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง	ปัจจัยย่อย
ปัจจัยค่าจ้าง	ด้านนโยบายการบริหาร	-ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎต่าง ๆ
ปัจจัยจูงใจ	ด้านความก้าวหน้า	-บริษัทที่มีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในการเลื่อนตำแหน่ง -บริษัทที่มีความยุติธรรม และมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน
ปัจจัยจูงใจ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-ได้รับความไว้วางใจในการ และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ -ได้รับการยอมรับ ยกย่องและจากบริษัท -ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน -ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น
ปัจจัยจูงใจ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจผลิต -งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ
ปัจจัยจูงใจ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน -ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ
ปัจจัยจูงใจ	ด้านความรับผิดชอบในงาน	-ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ -ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องมีการควบคุม -ได้มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น

ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant D ซึ่งหมายถึง บริษัทให้ความสำคัญมากเกินความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง	ปัจจัยย่อย
ปัจจัยค่าจ้าง	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	-มีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุน สํารองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต
ปัจจัยจูงใจ	ด้านนโยบายการบริหาร	-หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานชัดเจน -ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้
ปัจจัยค่าจ้าง	ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	-มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น -ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จาก ผู้บังคับบัญชา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษานี้ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory of Motivation) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ถ้าไม่มีให้ หรือมีให้ แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพของการทำงาน และด้านการบังคับบัญชา สามารถนำมาอภิปรายผลตามทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 2 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพของการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องความยุติธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้าง และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **สมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549)** ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โฟร เช่น โปรคักส์ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมระดับปานกลาง คือสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านรถรับส่ง สวัสดิการด้านชุดพนักงาน สวัสดิการด้านการกีฬา เงินเดือนที่ได้รับ และการขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ชินวุธ จงอยู่สุข (2553)** ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ปริญญา สัตยธรรม (2550)** ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา เฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานมีความใกล้ชิดและเป็นกันเอง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พอใจในประสิทธิภาพในการทำงานของหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน และเรื่องมีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องการศึกษาหาวิธีเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ปริญญา สัตยธรรม (2550)** ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน เฉลี่ยสูงสุดคือเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานดี

ด้านสภาพของการทำงาน พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ/ เสียงดัง และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องการศึกษาหาวิธีเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผล

การศึกษาของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานและสถานที่ทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสม ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน และความสะดวกของสถานที่ทำงาน

ด้านการบังคับบัญชา พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องสามารถแนะนำแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้งานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญญา สัตยธรรม (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วายเอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง คือความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ การได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน งานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ความสามารถในการแก้ปัญหางานที่ปฏิบัติได้ ความสามารถในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้ และมีรางวัลตอบแทนความดีความชื่นชอบ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และมีความ

พึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจผลิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **สุมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549)** ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ความน่าสนใจของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน งานที่ทำตรงกับความถนัด

ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องได้มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **สุมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549)** ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจระดับปานกลางคือ สามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้ และการได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ

ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องบริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องบริษัทมีความยุติธรรม และมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **สุมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549)** ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับโอกาสอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันใน บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด มีประเด็นสำคัญที่น่าเสนอเป็นข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อพนักงานและพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอมีเพียงปัจจัยเดียวคือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ปัจจัยย่อยเรื่องบริษัทมีความยุติธรรมและมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ เรื่องมีการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ด้านสภาพการทำงาน เรื่องระบบความปลอดภัยของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เรื่อง มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน เรื่องมีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการบังคับบัญชาเรื่องโครงสร้างของตำแหน่งมีความชัดเจน เรื่องการมอบหมายงานมี

ความชัดเจน และ**ปัจจัยจูงใจ** ด้านความสำเร็จในการทำงาน เรื่องได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ
ในการปฏิบัติงาน และเรื่องรู้สึกว่าการสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และด้านความรับผิดชอบในงาน เรื่องได้
ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยดังกล่าวจะเป็นเรื่องที่พนักงานให้
ความสำคัญมากและบริษัทสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีนั้น แต่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับ
ปานกลางเท่านั้น

ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ เรื่องความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง
ด้านนโยบายการบริหาร เรื่องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เรื่อง ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา เรื่องการติดต่อสื่อสารกับ
ผู้บังคับบัญชา เรื่องความสนิทสนมจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และเรื่องการ
ปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และด้านการบังคับบัญชาเรื่องสามารถแนะนำแนวทาง
ใหม่เพื่อปรับใช้งานได้

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เรื่อง การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จใน
งาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรื่อง ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญจาก
หัวหน้างานเสมอ เรื่องได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากบริษัท จากหัวหน้า เรื่องได้ใช้ความรู้ใน
การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น ด้านลักษณะงานที่
ปฏิบัติเรื่อง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจผลิต และเรื่อง
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน เรื่องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจแก้ปัญหของงานในส่วนที่รับผิดชอบ เรื่องได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือทำ
ทายความสามารถมากขึ้น และด้านความก้าวหน้า เรื่องบริษัทมีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนใน
การเลื่อนตำแหน่ง และเรื่องบริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ ปัจจัยตามที่
กล่าวมาข้างต้น ถึงแม้ว่าจะเป็นปัจจัยที่เป็นเรื่องที่ไม่สำคัญต่อพนักงาน และเป็นเรื่องที่มีการสร้าง
แรงจูงใจให้พนักงานต่ำนั้น แต่พนักงานก็มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น

ปัจจัยที่บริษัทให้ความสำคัญมากเกิดความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยค้ำจุนทั้งหมด เช่น ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ
เรื่องมีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต ด้านนโยบายการบริหาร เช่น เรื่อง
หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานชัดเจน เรื่องผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้
ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเรื่องมีการเปิด
โอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เรื่องความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา

5.4 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด และการวิเคราะห์โมเดลความสำคัญและความพึงพอใจ (Importance-Performance Analysis Model) มีข้อเสนอแนะที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า เรื่องบริษัทมีความยุติธรรมและมีเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน เป็นเรื่องที่ควรปรับปรุงโดยเร่งด่วน เนื่องจากเป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ดังนั้นในการปรับตำแหน่งงานเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าบริษัทมีความยุติธรรมและมีเหตุผล บริษัทควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงาน และเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ชัดแจ้ง วิธีการ/หลักเกณฑ์ต่างๆ และอธิบายเหตุผลในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานเข้าใจว่าใช้หลักความยุติธรรม โปร่งใส ยุติธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นต้น

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันนั้น พบว่าปัจจัยส่วนใหญ่แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) เรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญมาก และบริษัทสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดี
- 2) เรื่องที่ไม่สำคัญต่อพนักงาน และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานต่ำ
- 3) เรื่องที่มีความสำคัญน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่บริษัทให้ความสำคัญมากเกินความจำเป็น

แต่ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่พนักงานอาจไม่ได้ให้ความสำคัญในระดับมากหรือบริษัทตอบสนองได้ดีอยู่แล้วนั้น หากบริษัทมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจะช่วยให้พนักงานได้รับความพึงพอใจ และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในอนาคต

ประเด็นที่ดำเนินการได้ในระดับปฏิบัติการหรือระดับหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความเอาใจใส่พนักงานในเรื่องการทำงาน ความเป็นอยู่ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบเพื่อปรึกษาปัญหาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานร่วมกันเป็นทีม โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกำหนดเป้าหมายของงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพราะพนักงานที่มีความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน

ด้านการบังคับบัญชา

ในการมอบหมายงานหรือสั่งงาน ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงหรืออธิบายให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ควรมีการทวนคำสั่งว่าพนักงานเข้าใจตรงกับที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการหรือไม่ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการรายวัน และเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งควรสื่อสารด้วยคำพูดที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารภหรือความถนัดของพนักงานและมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้พนักงานได้ปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ที่ไม่เกินความสามารถเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์และเกิดความไม่น่าสนใจ

ด้านความรับผิดชอบในงาน

ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับพนักงาน และจัดสรรจำนวนพนักงานให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับผิดชอบในงาน หรือมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้พนักงาน รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ในกรณีที่พนักงานมีศักยภาพ

ประเด็นที่ดำเนินการในระดับองค์กร (บริษัท)

ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ โดยมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเงินช่วยเหลือพิเศษ หรือกองทุนกู้ยืมเงินแก่พนักงานกรณีฉุกเฉิน โดยคิดดอกเบี้ยต่ำ หรือการให้เงินชดเชยรายวันแก่พนักงานที่หยุดงาน เนื่องจากการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน

ด้านนโยบายการบริหาร บริษัทควรกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน และชี้แจงให้ทราบโดยทั่วถึงเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เช่น การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท

ด้านสภาพการทำงาน บริษัทควรสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การกำหนดเป็นนโยบายว่าผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบอย่างเข้มงวด ควรส่งเสริมความรู้ด้านวิธีการทำงานที่ปลอดภัยแก่พนักงาน ตลอดจนจัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น การจัดงานเลี้ยงตามเทศกาล การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

ด้านการบังคับบัญชา บริษัทควรกำหนดโครงสร้างของตำแหน่งงานให้ชัดเจนว่าผู้มีอำนาจในการสั่งการเป็นใคร และพนักงานขึ้นตรงต่อผู้ใด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บริษัทควรสร้างวัฒนธรรมการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานและรู้สึกรักงานที่ทำมีคุณค่าต่อบริษัท



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บรรณานุกรม

- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ 2556. “แนวโน้มการส่งออกและทิศทางการค้าไทยปี 2557.” (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา [http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/anusorn/20131213/549612/\(10 ตุลาคม 2557\)](http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/anusorn/20131213/549612/(10 ตุลาคม 2557)).
- ชินวุธ จงอยู่สุข. 2553. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยาม คาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ธนาคารแห่งประเทศไทยออนไลน์ 2557 “การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข.” (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.bot.or.th/Thai/Economic Conditions/Publication/Documents/3labour Sep2013.pdf> (10 ตุลาคม 2557).
- บุญชม ศรีสะอาด. 2553. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญา ศักดิ์ธรรม. 2550. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (กรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด. 2557. รายงานสรุปจำนวนพนักงาน. บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2554 “ความสุขของคนในองค์กรยุคใหม่.” (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/6-56/page1-6-56.html> (26 ตุลาคม 2557).
- วิเชียร วิทยาอุดม. 2547. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และ ไซแทกซ์ จำกัด.
- ศุภจิต สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. 2550. ความคาดหวังและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการบริการของโฮมสเตย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุมณฑา โรจรุจิพงษ์. 2549. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียนโพรเซส โปรดักส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม.....

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันใน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ(สำหรับผู้บริหาร) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ความ คิดเห็น และข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ ผลการศึกษาจะนำเสนอโดยภาพรวม และไม่มี ผลกระทบใดๆต่อการทำงานของท่านจึงขอความกรุณาตอบตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ใน การศึกษา และขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ตรงตามคุณสมบัติของท่าน

1. เพศ

() 1.ชาย () 2.หญิง

2. อายุปัจจุบัน

() 1 18 - 20 ปี () 2.21 - 30 ปี () 3.31 - 40 ปี
() 4. 41 - 50 ปี () 5.มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

() 1. โสด () 3.หม้าย
() 2. สมรส () 4.หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() 1. ต่ำกว่า ป. 6 () 4.ปวส. หรือ อนุปริญญา
() 2. ป. 6 - มัธยมศึกษาตอนต้น () 5.ปริญญาตรี
() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

5. แผนก/ฝ่ายที่สังกัด

() 1. พนักงานทำความสะอาด () 6. แผนกคัดเศษ
() 2. แผนกรับวัตถุดิบ/นั่งปลา () 7. แผนกชุดเลือด/ชุดหนัง/แกะก้าง
() 3. แผนก QC () 8. แผนก RETORT
() 4. แผนกบรรจุ/กระป๋องปลา () 9. แผนกวิศวกรรม
() 5. แผนกคลังสินค้า

6. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด

- () 1. น้อยกว่า 1 ปี () 2. ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี () 3. ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

7. เงินเดือน (ค่าจ้างรายวัน/เดือน)

- () 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท () 3. 8,001 – 10,000 บาท
() 2. 5,001 – 8,000 บาท () 4. มากกว่า 10,000 บาท

8. รายได้อื่น ๆ ประมาณหรือเฉลี่ยต่อเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เงินพิเศษ เป็นต้น

- () 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,000 บาท () 3. 2,001 – 3,000 บาท
() 2. 1,001 – 2,000 บาท () 4. 3,001 ขึ้นไป

9. เหตุผลที่สำคัญที่สุดที่ท่านเลือกมาทำงานที่บริษัท ไคมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด

- () 1. ค่าจ้างสูงกว่าที่เคยได้รับ
() 2. มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน
() 3. มีความรู้ความชำนาญในงานด้านนี้อยู่แล้ว
() 4. สภาพแวดล้อมในการทำงานดี
() 5. สวัสดิการดี
() 6. เพื่อนที่ทำงานในบริษัทนี้ชวน
() 7. บริษัทมีชื่อเสียงมีความมั่นคง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยนามัย (ปัจจัยค่าจูง)

โปรดพิจารณาว่าท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพียงใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวาตามลำดับความพึงพอใจของท่าน ซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยนามัยหรือ ปัจจัยค่าจูง	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ค่าจ้างและสวัสดิการ										
1) ค่าจ้างที่ได้ ปัจจุบันมีความ เหมาะสม										
2) ความยุติธรรมใน การปรับขึ้นค่าจ้าง										
3) ความยุติธรรมใน การปรับเลื่อน ตำแหน่ง										
4) มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ค่ากะ ค่าร้อน ค่าตำแหน่ง										
5) มีสวัสดิการสังคม เช่น กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ประกัน สังคม										
6) การลา (พักร้อน ป่วย กิจ คลอด)										
7) มีการให้สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล										

ปัจจัยนามัยหรือ ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. นโยบายการบริหาร										
1) บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน										
2) ท่านมีส่วนร่วมในกำหนดนโยบายและกฎต่าง ๆ										
3) ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามกฎระเบียบที่วางไว้										
4) หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานชัดเจน										
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน										
3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา										
1) การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา										
2) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา										

ปัจจัยนามัยหรือ ปัจจัยค่าจูน	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) ความเอาใจใส่ต่อ สภาพความเป็นอยู่ จากผู้บังคับบัญชา										
4) ความเอื้ออาทร ของผู้บังคับบัญชา										
3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน										
1) มีการร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงาน										
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความ เป็นกันเองของ เพื่อนร่วมงาน										
3) การปรึกษาหารือ เมื่อประสบปัญหา ในการทำงาน										
4) มีการเปิดโอกาส ให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็น										
5) มีการช่วยเหลือ กันในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย										

ปัจจัยนามัยหรือ ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. สภาพของการทำงาน										
1) จำนวนชั่วโมง และจำนวนวันใน การทำงานมีความ เหมาะสม										
2) ระบบความปลอดภัย ของบริษัท										
3) สภาพแวดล้อม การทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ /เสียงดัง										
4) เครื่องมือและ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพียงพอ										
5) ปริมาณงานที่รับ ชอบมีความ เหมาะสม										

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยนามัยหรือ ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การบังคับบัญชา										
1) หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน										
2) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน										
3) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน										
4) สามารถแนะนำทางใหม่เพื่อปรับใช้งานได้										
5) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา										

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

2.2 ปังจัญจุงใจหรือปังจัญกระตุ๋น

- โปรดพิจารณาว่าท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพียงใด ทำเครื่องหมาย
 ✓ ลงในช่องว่างตามลำดับความพึงพอใจของท่านซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปังจัญจุงใจหรือปังจัญ ตัวกระตุ๋น	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ความสำเร็จในการทำงาน										
1) ท่านได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ										
2) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน										
3) ท่านรู้สึกว่าการสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ										
4) ท่านตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ										
5) ท่านรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน										

ปัจจัยจุดใจหรือปัจจัย ตัวกระตุ้น	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ										
1) ท่านได้รับการ ยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จาก บริษัท										
2) ท่านได้รับการ ยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจาก หัวหน้างาน										
3) ท่านได้ใช้ความ รู้ในการปฏิบัติ งานอย่างมี อาชีพและเป็นที่ รับในบริษัทให้ เป็นตัวอย่างแก่ ผู้อื่น										
4) ท่านได้รับความ ไว้วางใจในการ มอบหมายหน้าที่ ที่สำคัญจากหัว หน้านานเสมอ										

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย ตัวกระตุ้น	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ										
1)งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความน่าสน ใจสามารถเพิ่ม พูนประสบการณ์ ในสายธุรกิจการ ผลิต										
2)งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความท้าทาย ความสามารถ ของท่าน										
3) งานที่ท่านได้ ปฏิบัติอยู่เป็น งานที่ตรงกับ ความถนัดของ ท่าน										

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย ตัวกระตุ้น	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ความรับผิดชอบในงาน										
1) ท่านได้รับความ เชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบโดย ไม่ต้องมีการควบคุม										
2) ท่านได้มีโอกาส ได้รับผิดชอบ ในงานที่สูงขึ้น หรือท้าทาย ความสามารถ มากขึ้น										
3) ท่านได้ทำงาน ตามความเหมาะสม ของปริมาณงาน										
4) ท่านมีโอกาสมี ส่วนร่วมในการ ตัดสินใจแก้ ปัญหาในส่วน ที่รับผิดชอบ										

ปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยตัวกระตุ้น	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ความรับผิดชอบในงาน										
1) ท่านได้รับความ เชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบโดย ไม่ต้องมีการควบคุม										
2) ท่านได้มีโอกาส ได้รับผิดชอบ ใน งานที่สูงขึ้น หรือท้าทาย ความสามารถ มากขึ้น										
3) ท่านได้ทำงาน ตามความเหมาะสม ของปริมาณงาน										
4) ท่านมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานใน ส่วนที่รับผิดชอบ										

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย ตัวกระตุ้น	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ความก้าวหน้า										
1) ปรียัทมีการ หมุนเวียนงาน เพื่อใหท่านได้ เรียนรู้งานด้าน อื่น ๆ										
2) ปรียัทมีความ ยุติธรรม และมี เหตุผลในการ ปรับตำแหน่ง งาน										
3) ปรียัทมีความ เสมอภาคกับ พนักงานทุกคน ในการเลื่อน ตำแหน่ง										

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านในบริษัท มีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1. ไม่เข้าใจนโยบายแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
- () 2. ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
- () 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน
- () 4. ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน
- () 5. ไม่มีอิสระในการทำงาน ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน
- () 6. งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา
- () 7. อื่น ๆ ระบุ.....

2. ข้อใดที่เป็นสาเหตุส่งผลให้ท่านเกิดความท้อถอยในการทำงานมีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1. ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
- () 2. ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
- () 3. ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน
- () 4. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า
- () 5. ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา
- () 6. อื่น ๆ ระบุ.....

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ข แบบสอบถามภาษาพม่า

အမေးပုံစံ

အမေးပုံစံနံပါတ်

အကြောင်းအရာ၊ ခိုင်းခော်(နိ)ကုမ္ပဏီမှနေ့ စားအလုပ်သမားများ အလုပ်အပေါ်တွင် စာနွှဲအပြည့်အဝရှိ မရှိစစ်ဆေးမှုပုံစံ

အကြောင်းပြချက်

ယခုအမေးပုံစံသည် ချင်းနိုင်ငံတက္ကသိုလ်မှတက္ကသိုလ်ကျောင်းသားများအတွက်ဖြစ်ပါသည်။ ယခုသင်မြေဆိုသော မြေဆိုချက်သည် သင့်အတွက်ပြဿနာမဖြစ်ပါ။ သင်မြေကြားပေးသည့်အတွက်အထူးပင်ဝမ်းသာလှပါသည်။ ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

အမှတ် ၁ မြေကြားသူများ၏အခြေခံအကြောင်းတရား

ကျေးဇူးပြု၍မိမိမြေဆိုပါက သတ်မှတ်ပေးထားသောနေရာကွက်လပ်တွင်သာအမှတ် ✓ ဖြစ်ပေးပါ။
၁။လိင်

- ()၁။ ယောက်ျား
- ()၂။ မိန်းမ

၂။မိမိအသက်

- ()၁။ ၁၈-၂၀ နှစ်
- ()၂။ ၂၁-၃၀ နှစ်
- ()၃။ ၃၁-၄၀ နှစ်
- ()၄။ ၄၁-၅၀ နှစ်
- ()၅။ အသက် ၅၀ နှစ်အထက်

၃။အိမ်ထောင်သည်/လူလွတ်

- ()၁။ အမျိုး-လူမျိုး
- ()၂။ အိမ်ထောင်သည်
- ()၃။ တစ်ခုလတ်
- ()၄။ အိမ်ထောင်ကွဲ

၄။ပညာအရည်အချင်း

- ()၁။ ၆ တန်းအောက်
- ()၂။ အလယ်တန်း
- ()၃။ အထက်တန်း(သို့)ကောလိပ်
- ()၄။ ကောလိပ်နှင့်အထက်
- ()၅။ ဘွဲ့ရ

၅။ တာဝန်ယူသည့်အပိုင်း

- ()၁။ သန့်ရှင်းအလုပ်သမား
- ()၂။ ကုန်တင်ချ-ငါးပေါင်း
- ()၃။ စစ်ဆေးရေးအပိုင်း(ကျူစီ)
- ()၄။ ဗူးသွပ်ခန်း
- ()၅။ ပစ္စည်းသိုလှောင်ခန်း
- ()၆။ အမှိုက်ရွေးခန်း
- ()၇။ သွေးခြစ် သားရေခြစ် အရိုးထုတ်ခန်း
- ()၈။ ပေါင်းခန်း ပိုးသတ်ခန်း
- ()၉။ အင်ဂျင်နီယာ

၆။ ခိုင်မော(၆)ကုမ္ပဏီတွင်အလုပ်လုပ်ခဲ့သောသက်တမ်း

- ()၁။ ၁ နှစ်အောက်
- ()၂။ ၂ နှစ်အောက်
- ()၃။ ၃ နှစ်အထက်

၇။ လစာ(လုပ်အားခ နေ့ စား/လခစား)

- ()၁။ ၅၀၀၀ တတ်အောက်
- ()၂။ ၅၀၀၁-၈၀၀၀ တတ်
- ()၃။ ၈၀၀၁-၁၀၀၀၀ တတ်
- ()၄။ ၁၀၀၀၀ တတ်ထက်ပို၍

၈။ အခြားဝင်ငွေ(ပျဉ်းမျှတစ်လစာဘောက်စူးဝင်ငွေ)

- ()၁။ ၁၀၀၀ တတ်အောက်
- ()၂။ ၁၀၀၀-၂၀၀၀ တတ်
- ()၃။ ၂၀၀၁-၃၀၀၀ တတ်
- ()၄။ ၃၀၀၁ တတ်ထက်ပို၍

၉။ ခိုင်မော(၆)ကုမ္ပဏီတွင်ဘာကြောင့်အလုပ်လာလုပ်သနည်း(၁ ခုထက်ပို၍ခြေစိုနိုင်သည်)

- ()၁။ လုပ်အားခများလို့
- ()၂။ သွားလာရလွယ်ကူလို့
- ()၃။ ဒီအလုပ်နဲ့ အတွေ့ အကြုံရှိလို့
- ()၄။ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ကောင်းလို့
- ()၅။ အလုပ်သမားရရှိခွင့်ရှိလို့
- ()၆။ ဤကုမ္ပဏီတွင်သူငယ်ချင်းမပါလို့
- ()၇။ ကုမ္ပဏီ၏ ရွှေ့ ရေးစိတ်ချရလို့

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

အမှတ်(၂) အလုပ်လုပ်သောအကြောင်း

၂၁။ အောက်ပါအကြောင်းအရာများကိုဖော်ပြပြီး မည်မျှကျေနပ်သည်ကိုအောက်ပါသတ်မှတ်ထားသော အကွက်တွင်အမှတ် ✓ ဖြစ်ပေးပါ။ ညာဘက်ခြမ်းအကွက်တွင် မိမိစိတ်ကျေနပ်သည့်အတိုင်း အမှတ်တိုင်းဖော်ပြပေးပါ။

အကြောင်းအရင်း	စိတ်ကျေနပ်မှုအတိုင်းအတာ					စိတ်ကျေနပ်မှုအတိုင်းအတာ				
	အများဆုံး	အများ	အသင့်တော်	နည်းတည့်	အနည်းဆုံး	အများဆုံး	အများ	အသင့်တော်	နည်းတည့်	အနည်းဆုံး
	၅	၄	၃	၂	၁	၅	၄	၃	၂	၁
၁။လုပ်အားခနှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်										
၁။အလုပ်နှင့်လုပ်အားခမျှတမှု ရှိသည်။										
၂။လုပ်အားခတိုးရတိုင် တရားမျှတမှုရှိသည်။										
၃။နေရာ ရာထူးပြောင်းရတိုင် တရားမျှတမှုရှိသည်။										
၄။လုပ်အားခမှလွဲ၍အပိုကြေး (ဥပမာ)ညကြေး၊ အမှုကြေး၊ ရာထူးကြေး										
၅။အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်ရှိ၍										
၆။ခွင့်ယူခြင်း (နှစ်ပြည့်နားခြင်း၊ ဖျားနားခြင်း)										
၇။ထိခိုက်ဒဏ်ရာရပါကစောင့်ရှောက်ပေးစေနိုင်သည်။										
၂။ညွှန်ကြားမှုအတိုင်း										
၁။ကုမ္ပဏီမှစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ရှင်းလင်းစွာထုတ်ထားသည်။										
၂။သင်ကိုယ်တိုင်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ထုတ်ရတိုင်ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်။										
၃။ထုတ်ပြန်ထားသောစည်းကမ်း အတိုင်းညွှန်ကြားမှုတစ်သွေမဝိမ်း လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။										
၄။လိုအပ်သောအချက်အလက်များကို သက်ဆိုင်ရာအခန်းမှထုတ်ပေးသည်။										

အကြောင်းအရာ	မိတ်ကျသွင်းမှုအတိုင်းအတာ					မိတ်ကျသွင်းမှုအတိုင်းအတာ				
	အများဆုံး	အများ	အသစ်အစား	နည်းတူ	အနည်းဆုံး	အများဆုံး	အများ	အသစ်အစား	နည်းတူ	အနည်းဆုံး
	၅	၄	၃	၂	၁	၅	၄	၃	၂	၁
၃။ညွှန်ကြားသူများနှင့်ဆက်ဆံရေး										
၁။ညွှန်ကြားသူများနှင့်ဆက်သွယ်ရေး										
၂။ညွှန်ကြားသူများနှင့်အဆင့်တန်း မနွဲ့ခြားဘဲဆက်ဆံခြင်း										
၃။အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်၏ နေထိုင်မှုကိုအလေးထားမှုရှိခြင်း										
၄။ညွှန်ကြားရေးမှူးများမှ အခွင့်အရေးပေးခြင်း										
၃.၁ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်းဆက်ဆံရေး										
၁။စုပေါင်း၍အလုပ်လုပ်ခြင်း										
၂။တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် အဆင့်အတန်းမနွဲ့ခြားဘဲဆက်ဆံခြင်း										
၃။မြစ်ပေါ်လာသောပြဿနာများ အပေါ်တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးတိုင်ပင်ညှိနှိုင်းခြင်း										
၄။လူတိုက်လုပ်စွာပြောဆိုခြင်းရှိခြင်း										
၅။တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးကူညီခြင်း										
၄။အလုပ်ဝန်းကျင်										
၁။အလုပ်လုပ်ချိန်တိကျမှုရှိခြင်း										
၂။ကုမ္ပဏီမှအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေး စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း--										
၃။အလုပ်လုပ်နေသောနေရာတွင် ဥပမာ အလင်းရောင်လုံလောက်မှု ရှိခြင်း၊ အသံကြွယ်ခြင်း										
၄။အလုပ်ခွင်အတွင်းအသုံးအဆောင် ပစ္စည်းကိရိယာများပြည့်စုံခြင်း										
၅။တာဝန်ယူရသည့်အလုပ်ပမာဏ										

အကြောင်းအရာ	ပိတ်ကျေနှိမ့်အတိုင်းအတာ					ပိတ်ကျေနှိမ့်အတိုင်းအတာ				
	အပျာအိတ်	အပျာ	အသစ်အသစ်	အညိုအညို	အညိုအိတ်	အပျာအိတ်	အပျာ	အသစ်အသစ်	အညိုအညို	အညိုအိတ်
	၅	၄	၃	၂	၁	၅	၄	၃	၂	၁
၅။ညွှန်ကြားအပိုင်၊										
၁။ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်သင်ပေးသည်										
၂။အလုပ်မှ ဧည့်ပုံ တိကျစွာ ရှင်းလင်းမှုရှိခြင်း										
၃။အလုပ်ပေးသည့်အခါတွင် ပြတ်သားမှုရှိခြင်း										
၄။ပြုပြင်ရန်အတွက်ထင်မြင်ယူဆချက် များ ထုတ်ဖော်နိုင်သည်။										
၅။အလုပ်တွင်တရားမျှတမှုရှိသည်။										

အကြောင်းအရာ၊ အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သောအကြောင်းအရာများကိုမိမိကျေနပ်မှုအတိုင်းအတာအတိုင်း၊
 အမှန်အတိုင်းဖြေဆိုပေးရန် အမှတ် ✓ ခြစ်ပေးပါ။ သတ်မှတ်ထားသည့်အကွက်တွင်သာခြစ်ပေးပါ။

အကြောင်းအရာ	စိတ်ကျေနပ်မှုအတိုင်းအတာ					စိတ်ကျေနပ်မှုအတိုင်းအတာ				
	အများဆုံး	အများ	အလယ်အလတ်	နည်းသည်	အနည်းဆုံး	အများဆုံး	အများ	အလယ်အလတ်	နည်းသည်	အနည်းဆုံး
	၅	၄	၃	၂	၁	၅	၄	၃	၂	၁
၁။အလုပ်ပြီးမြောက်ခြင်း										
၁။အလုပ်တွင်ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်း အပြည့်အဝထုတ်သုံးသည်။										
၂။အလုပ်တွင်အရည်အချင်း ထုတ်သုံးသည်။										
၃။သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း အလုပ်ပြီးမြောက်အောင်မြင်သည်။										
၅။မြစ်ပေါ်လာသောပြဿနာများကို မှန်ကန်စွာစုံဖြတ်နိုင်သည်။										
၆။အောင်မြင်မှုတွင်တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပါဝင်သည်ဟုသင်ယူစေပါသလော။										
၂။ရိုသေလေးစားခြင်း										
၁။ကုမ္ပဏီမှသင့်ကိုချီးကျူးသည်										
၂။ဝန်နာမှုမှသင့်ကိုချီးကျူးသည်										
၃။သင်သည်အလုပ်ခွင်တွင် စံပြု အလုပ်သမားဖြစ်ပါသည်										
၄။ဝန်နာမှုမှသင့်ကိုယုံကြည်စိတ်ချစွာ အလုပ်အပ်နှံပါသည်										

အကြောင်းအရာ	စိတ်ကျေနပ်မှုအတိုင်းအတာ					စိတ်ကျေနပ်မှုအတိုင်းအတာ				
	အများဆုံး	အများ	အသိအောင်	နည်းသည်	အနည်းဆုံး	အများဆုံး	အများ	အသိအောင်	နည်းသည်	အနည်းဆုံး
	၅	၄	၃	၂	၁	၅	၄	၃	၂	၁
၃။ ယခုလုပ်နေသောအလုပ်										
၁။ ယခုလုပ်နေသောအလုပ်သည် ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်အောင်မြင် စွမ်းဆောင်နိုင်သည်ဟုယုံကြည်ပါသည်										
၂။ ယခုလုပ်နေသောအလုပ် ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းနဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်										
၃။ ယခုလုပ်ရုံအလုပ်သည် ကိုယ်ပိုင်ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်ဆက်နွယ်မှုရှိသည်										
၄။ အလုပ်ပေါ်တွင်တာဝန်										
၁။ စီမံကွပ်ကဲမှုမရှိဘဲသင်အလုပ်လုပ်နိုင်သည်ဟုကုန်ကြွေးယုံကြည်ပါသည်										
၂။ ရာထူးတိုး၍တာဝန်ယူရန်အခွင့်အရေးရှိခဲ့ဘူးသည်										
၃။ အလုပ်ပမာဏနှင့်မျှတစွာအလုပ်လုပ်နိုင်သည်										
၄။ သင်တာဝန်ယူသောအပိုင်းမှမြစ်ပေါ်လာသောပြဿနာများကိုသင်ကိုယ်တိုင်ဝင်ရောက်ဖြေရှင်းစေသည်										
၅။ တိုးတက်မှု										
၁။ ကုန်ကြွေးအလုပ်အားလုံးကျွမ်းကျင်စွာ အလုပ်လုပ်နိုင်ရန် အလုပ်လှည့်သည့်ပုံစံရှိသည်										
၂။ ကုန်ကြွေးရာထူးကိုတရားမျှတစွာခန့်အပ်ပါသည်										
၃။ အလုပ်သမားများကို အဆင့်တန်းမခွဲခြားဘဲ ရာထူးခန့်အပ်ပါသည်										

မှတ်ချက် ၃ အလုပ်တွင်ပြဿနာ

ထင်မြင်ချက်နှင့်ကိုက်ညီသောအကွက်တွင်အမှန်ခြစ် ✓ ပေးပါ

၁။ အလုပ်တွင်ဖြစ်ပေါ်လာသောပြဿနာများ၊ ၁ ခုထက်ပို၍ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်

- () ၁။ အလုပ်ဖွဲ့ စည်းပုံကိုနားမလည်၍ အလုပ်ကိုအောင်မြင်အောင်မလုပ်စေတင်နိုင်ခြင်း၊
- () ၂။ ဝန်အမှုအလုပ်မသင်ပေးသောကြောင့်အပြည့်အဝအလုပ်မလုပ်နိုင်ခြင်း၊
- () ၃။ အလုပ်သမားတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးပျော်ရွှင်စွာမလုပ်နိုင်ခြင်း၊
- () ၄။ အလုပ်ဖွဲ့ စည်းပုံနှင့်သတ်မှတ်ချိန်အလုပ်ချဲ့အရည်အချင်းရှင်းလင်းစွာမရှိခြင်း၊
- () ၅။ လွတ်လပ်စွာအလုပ်မလုပ်နိုင်ခြင်း၊ ယုံကြည်မှုမခံရခြင်း၊
- () ၆။ တာဝန်ယူရသောအလုပ်များလွန်းသည့်အတွက် ပြီးမြောက်အောင်မလုပ်နိုင်ခြင်း၊
- () ၇။ အခြား

၂။ မည်သည့်အချက်သည် သင့်အတွက်အားနည်းချက်ဟုထင်သနည်း၊ (၁ ခုထက်ပို၍ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်)

- () ၁။ အလုပ်သမားအချင်းချင်းယုံကြည်မှုမရှိခြင်း၊
- () ၂။ ဝန်အမှုယုံကြည်မှုမရှိခြင်း၊
- () ၃။ ဝန်အမှုတရားမျှတမှုမခံရခြင်း၊
- () ၄။ ယခုလက်ရှိအလုပ်သည်တိုးတက်မှုမရှိခြင်း၊
- () ၅။ ယခုအလုပ်နှင့်ကိုယ်ပိုင်အလုပ်အရည်အချင်းမကိုက်ညီခြင်း၊
- () ၆။ အခြား

ภาคผนวก ก

หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา

เขียนที่ บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด

วันที่ 16 ธันวาคม 2557

โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า นางสาวดวงใจ สุวลักษณ์ (ผู้มีอำนาจลงนาม)
บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 189/4 หมู่ 6 ตำบลบางกระเจ้า อำเภอเมือง จังหวัด
สมุทรสาคร 74000

ขอทำหนังสือฉบับนี้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าข้าพเจ้าได้รับทราบและยินยอมให้
นายสมพงษ์ เงินอินตะ รหัสนักศึกษา 561532262 สังกัดหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ (สำหรับผู้บริหาร)
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน
ใน บริษัทไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงานของข้าพเจ้าตามคำชี้แจงของ
ผู้ศึกษา และอนุญาตให้นำผลการศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะได้

ทั้งนี้หากผู้ศึกษาได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้มีผลสมบูรณ์
และขอด้วยกฎหมายทุกประการ และหากมีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นจากผลการศึกษา ข้าพเจ้าจะ
ไม่มีการเรียกร้องแต่อย่างใด

เพื่อเป็นหลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อและประทับตรา (ถ้ามี) ไว้ต่อ
หน้าพยาน

ลงชื่อ อกรใจ สุวลักษณ์

ลงชื่อ สมพงษ์ เงินอินตะ

(นางสาวดวงใจ สุวลักษณ์)

(นายสมพงษ์ เงินอินตะ)

ผู้มีอำนาจลงนาม

ผู้ศึกษา

ตำแหน่ง



ลงชื่อ

ลงชื่อ ธนรัตน์ ศรีสำอางค์

(นายเดชา สุวลักษณ์)

(นายธนรัตน์ ศรีสำอางค์)

พยาน

พยาน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

นายสมพงษ์ เงินอินตะ

วัน เดือน ปี เกิด

28 มิถุนายน 2520

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนเนินพิทยาคม
จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2536

สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนวิทยานุคุณนารี
จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2539

สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2553

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2548 – 2550 บริษัท ไทยแคนเนอรัล จำกัด

พ.ศ. 2550 – 2554 บริษัท ออโรราแคนนิ่ง จำกัด

พ.ศ. 2554 ถึงปัจจุบัน บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
right © by Chiang Mai University
rights reserved