

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ฟิ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทฟิ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทฟิ้งน้อยเบเกอรี่จำนวนทั้งสิ้น 207 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ส่วนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	28	13.5
หญิง	179	86.5
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 86.5 และ เพศชายคิดเป็นร้อยละ 13.5

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	98	47.3
25-34 ปี	92	44.4
35-44 ปี	14	6.8
45 ปีขึ้นไป	3	1.4
รวม	207	100.0

จากตาราง 3 พบว่าพนักงานมีอายุ น้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.4 อายุระหว่าง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8 และมีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	145	70.1
สมรส	58	28.0
หย่าร้าง	4	1.9
รวม	207	100.0

จากตาราง 4 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมาคือ สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 28.0 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 1.9

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3	57	27.5
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	107	51.7
อนุปริญญา หรือ ปวส	20	9.7
ปริญญาตรีขึ้นไป	23	11.1
รวม	207	100.0

จากตาราง 5 พบว่าพนักงานมีการศึกษาอยู่สูงสุดในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.1 และ อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดเชียงใหม่	134	64.7
จังหวัดอื่น ๆ	73	35.3
จังหวัดเชียงราย	18	8.7
จังหวัดลำพูน	11	5.3
จังหวัดลำปาง	9	4.3
จังหวัดพะเยา	8	3.9
จังหวัดแม่ฮ่องสอน	5	2.4
จังหวัดอุดรธานี	5	2.4
จังหวัดพิษณุโลก	4	1.9
จังหวัดน่าน	2	1.0
จังหวัดแพร่	2	1.0
จังหวัดบุรีรัมย์	1	0.5

ตาราง 6 (ต่อ)

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดพัทลุง	1	0.5
จังหวัดสุราษฎร์ธานี	1	0.5
รวม	207	100.0

จากตาราง 6 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 64.7 และ อยู่ในจังหวัดอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 35.3 โดยพนักงานมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงราย คิดเป็นร้อยละ 8.7 รองลงมาคือ จังหวัดลำพูน คิดเป็นร้อยละ 5.3 จังหวัดลำปาง คิดเป็นร้อยละ 4.3 จังหวัดพะเยา คิดเป็นร้อยละ 3.9 จังหวัดแม่ฮ่องสอน และจังหวัดอุดรดิตถ์มีจำนวนเท่ากัน คือ คิดเป็นร้อยละ 2.4 จังหวัดพิษณุโลก คิดเป็นร้อยละ 1.9 จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน จำนวนเท่ากัน คือ คิดเป็นร้อยละ 1.0 จังหวัด บุรีรัมย์ จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวนเท่ากัน คือ คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามฝ่าย

ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานฝ่ายผลิต	121	58.5
พนักงานฝ่ายขาย	86	41.5
รวม	207	100.0

จากตาราง 7 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 58.5 และ อยู่ในฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 41.5

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	101	48.8
1-2 ปี	59	28.5
3-4 ปี	25	12.1
5 ปี ขึ้นไป	22	10.6
รวม	207	100.0

จากตาราง 8 พบว่าพนักงานทำงานมาไม่ถึง 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมา คือ 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระหว่าง 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.1 และ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานทั่วไป	171	82.6
รองหัวหน้างาน	14	6.8
หัวหน้างาน	22	10.6
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรใน 3 ระดับ มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 82.6 ตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และตำแหน่งรองหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 6.8

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	36	17.4
5,000 - 7,499 บาท	154	74.4
7,500 - 9,999 บาท	15	7.2
10,000 บาทขึ้นไป	2	1.0
รวม	207	100.0

จากตาราง 10 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน ระหว่าง 5,000- 7,499 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมา คือ ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.4 และ ได้รับเงินเดือนระหว่าง 7,500 – 9,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.2 และ ได้รับเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.0

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงาน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด โดยรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
ปัจจัยลดความไม่พึงพอใจ	3.54	0.461	มาก
ด้านนโยบาย	3.42	0.639	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.44	0.686	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.56	0.738	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.746	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.25	0.864	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.64	0.633	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.84	0.632	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.95	0.610	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.18	0.831	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.41	0.609	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงจิตตัวกระตุ้นการทำงาน	3.35	0.556	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.59	0.597	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.43	0.643	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	3.13	0.766	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	3.54	0.640	มาก
ด้านโอกาส	3.06	0.823	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.37	0.674	ปานกลาง
โดยรวม	3.42	0.483	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟีน็อกซ์เบเกอรี่ จำกัด ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.35 โดย

พิจารณาแยกเป็นรายปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านนโยบายส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.42
2. ด้านการบังคับบัญชา ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.44
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.56
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.71
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.25
6. ด้านตำแหน่งงาน ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.64
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84
8. ด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95
9. ด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.18
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.41
11. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.59
12. ด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.43

13. ด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.13

14. ด้านลักษณะของงานส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.54

15. ด้านโอกาสส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.06

16. ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.37

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยจุดใจด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ของพนักงาน	3.50	0.769	มาก
มีการบอกอธิบายนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.42	0.777	ปานกลาง
นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	3.40	0.794	ปานกลาง
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.35	0.834	ปานกลาง
โดยรวม	3.42	0.639	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีผลต่อการทำงานในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่า เรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ของพนักงาน ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการบอกอธิบายนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม และมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 3.50, 3.42, 3.40 และ 3.35 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานในด้านการ
บังคับบัญชา

ปัจจัยเชิงจิตด้านการบังคับบัญชา	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
มีการรับฟังข้อเสนอแนะของหัวหน้างาน	3.56	0.741	มาก
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน	3.51	0.818	มาก
การพิจารณาผลงานตามแบบประเมินผล	3.37	0.876	ปานกลาง
มีการสั่งงานของหัวหน้างานเป็นลายลักษณ์อักษร	3.31	0.898	ปานกลาง
โดยรวม	3.44	0.686	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านการบังคับบัญชามีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่า เรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีการรับฟังข้อเสนอแนะของหัวหน้างาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การพิจารณาผลงานตามแบบประเมินผล และ มีการสั่งงานของหัวหน้างานเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 3.37 และ 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
ความเป็นกันเอง	3.59	0.859	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน	3.57	0.850	มาก
การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.52	0.864	มาก
โดยรวม	3.56	0.738	มาก

จากตาราง 14 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีผลต่อการทำงานในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.56

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเป็นกันเอง การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน และการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 3.57 และ 3.52 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	3.76	0.782	มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงาน	3.75	0.820	มาก
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.60	0.891	มาก
โดยรวม	3.71	0.746	มาก

จากตาราง 15 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการทำงานในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.71

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือกันในการทำงาน และ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.76 3.75 และ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ปัจจัยจิตใจความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
การช่วยเหลือกันในการทำงาน	3.31	0.947	ปานกลาง
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.19	0.923	ปานกลาง
โดยรวม	3.25	0.864	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีผลต่อการทำงานในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การช่วยเหลือกันในการทำงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.19 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการทำงานในด้าน
ตำแหน่งงาน

ปัจจัยจุดใจด้านตำแหน่งงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท	3.76	0.793	มาก
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.64	0.782	มาก
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.53	0.768	มาก
โดยรวม	3.64	0.633	มาก

จากตาราง 17 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน และตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.76, 3.64 และ 3.53 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
บริษัทมีชื่อเสียง	4.11	0.696	มาก
บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกมั่นใจว่ามีงานทำระยะยาว	3.86	0.829	มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.56	0.779	มาก
โดยรวม	3.84	0.632	มาก

จากตาราง 18 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ บริษัทมีชื่อเสียง บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกมั่นใจว่ามีงานทำระยะยาว และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11, 3.86 และ 3.56 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยจิตใจด้านชีวิตส่วนตัว	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
มีความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน	4.22	0.667	มาก
คนในครอบครัวเห็นด้วยในการทำงาน	3.92	0.766	มาก
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.71	0.895	มาก
โดยรวม	3.95	0.610	มาก

จากตาราง 19 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีผลต่อการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน คนในครอบครัวเห็นด้วยในการทำงาน และมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.22, 3.92 และ 3.71 ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานในด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพการทำงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ	3.25	0.916	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	3.22	0.938	ปานกลาง
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.06	1.060	ปานกลาง
โดยรวม	3.18	0.831	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.25, 3.22 และ 3.06 ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	3.75	0.765	มาก
การจัดงานประเพณีต่างๆ	3.60	0.799	มาก
สวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.46	0.780	ปานกลาง
การลาพักร้อน	3.34	0.878	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับ	3.18	0.798	ปานกลาง
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.13	0.928	ปานกลาง
โดยรวม	3.41	0.609	ปานกลาง

จากตาราง 21 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม การจัดงานประเพณีต่างๆ สวัสดิการในการรักษาพยาบาล การลาพักร้อน เงินเดือนที่ได้รับ และผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 3.75, 3.60, 3.46, 3.34, 3.18 และ 3.13 ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
มีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมของความสำเร็จของงาน	3.67	0.730	มาก
การได้แสดงความสามารถของตนเองในการทำงาน	3.62	0.699	มาก
ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.47	0.709	ปานกลาง
โดยรวม	3.59	0.597	มาก

จากตาราง 22 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการทำงานในระดับปานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมของความสำเร็จของงาน และการได้แสดงความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.62 ตามลำดับ ส่วนผลงานเป็นไปตามที่คาดหวังมีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับและชมเชยจากผู้อื่น

ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.70	0.799	มาก
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	3.57	0.766	มาก
การได้รับการชมเชยภายในองค์กร	3.03	0.864	ปานกลาง
โดยรวม	3.43	0.643	ปานกลาง

จากตาราง 23 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับและชมเชยจากผู้อื่นมีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าเรื่องที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ และการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนการได้รับการชมเชยภายในองค์กร มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.03

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
มีโอกาสได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆเพื่อพัฒนาตนเอง	3.35	0.839	ปานกลาง
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	3.08	0.984	ปานกลาง
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม	2.96	0.899	ปานกลาง
โดยรวม	3.13	0.766	ปานกลาง

จากตาราง 24 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องมีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆเพื่อพัฒนาตนเอง มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ และ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.35, 3.08 และ 2.96 ตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ทำ

ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงานที่ทำ	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.58	0.705	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	3.53	0.736	มาก
งานที่ทำมีความท้าทาย	3.50	0.775	มาก
โดยรวม	3.54	0.640	มาก

จากตาราง 25 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องมีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ทำมีความน่าสนใจ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ย 3.58, 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจุดใจด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
มีโอกาเรียนรู้อะไรใหม่ๆในการทำงาน	3.29	0.890	ปานกลาง
บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.01	0.973	ปานกลาง
มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.87	0.939	ปานกลาง
โดยรวม	3.06	0.823	ปานกลาง

จากตาราง 26 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าทุกเรื่องมีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาเรียนรู้อะไรใหม่ๆในการทำงาน บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.29, 3.01 และ 2.87 ตามลำดับ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อ การทำงาน
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.56	0.797	มาก
จำนวนงานที่ทำมีความเหมาะสม	3.41	0.813	ปานกลาง
การได้รับงานพิเศษที่สำคัญ	3.14	0.882	ปานกลาง
โดยรวม	3.37	0.674	ปานกลาง

จากตาราง 27 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานเห็นว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37

ในรายละเอียด พนักงานเห็นว่าเรื่องมีผลต่อการทำงานในระดับมาก คือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนจำนวนงานที่ทำมีความเหมาะสม และการได้รับงานพิเศษที่สำคัญ มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 และ 3.14 ตามลำดับ

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟิ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด จำแนกตามแผนก

ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงาน	ฝ่ายผลิต			ฝ่ายขาย		
	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน	Mean	SD	ระดับการมีผลต่อการทำงาน
ปัจจัยลดความไม่พึงพอใจ	3.45	0.491	ปานกลาง	3.67	0.382	มาก
ด้านนโยบาย	3.32	0.680	ปานกลาง	3.56	0.549	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.30	0.716	ปานกลาง	3.63	0.593	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.44	0.836	ปานกลาง	3.73	0.533	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.779	มาก	3.78	0.695	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.17	0.865	ปานกลาง	3.37	0.855	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.54	0.681	มาก	3.79	0.529	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.78	0.679	มาก	3.92	0.555	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.87	0.638	มาก	4.07	0.553	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.03	0.970	ปานกลาง	3.38	0.524	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.37	0.648	ปานกลาง	3.47	0.547	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงจิตตัวกระตุ้นการทำงาน	3.27	0.599	ปานกลาง	3.47	0.467	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.58	0.635	มาก	3.60	0.544	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.40	0.663	ปานกลาง	3.48	0.615	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	2.99	0.853	ปานกลาง	3.32	0.578	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	3.45	0.696	ปานกลาง	3.66	0.531	มาก
ด้านโอกาส	2.88	0.904	ปานกลาง	3.32	0.611	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.33	0.750	ปานกลาง	3.43	0.547	ปานกลาง
โดยรวม	3.33	0.513	ปานกลาง	3.54	0.409	มาก

จากตาราง 28 พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานแผนกผลิตในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 โดยทั้งปัจจัยด้านการลดความไม่พึงพอใจ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่างก็ส่งผลในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.45 และ 3.27 สำหรับพนักงานฝ่ายขายปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อการทำงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.54 โดยปัจจัยช่วยลดความไม่พอใจ ส่งผลในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 แต่ปัจจัยเชิงจิตตัวกระตุ้นการทำงานส่งผลในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ย 3.47 หากพิจารณาเป็นรายปัจจัยจะพบว่า

1. ปัจจัยด้านนโยบายส่งผลต่อพนักงานในฝ่ายผลิตในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.32 แต่ส่งผลต่อพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.42
2. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาส่งผลต่อพนักงานในฝ่ายผลิตในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.30 แต่ส่งผลต่อพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.44
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานส่งผลต่อพนักงานในฝ่ายผลิตในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.44 แต่ส่งผลต่อพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.73
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.65 และ 3.78
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.37
6. ปัจจัยด้านตำแหน่งงานส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.79
7. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.92
8. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.92
9. ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 และ 4.07
10. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.03 และ 3.38
11. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.41
12. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.60
13. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.60
14. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.99 และ 3.32

15. ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.45 และ 3.66

16. ปัจจัยด้านโอกาสส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.32 และ 2.88

17. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อพนักงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานในฝ่ายขายในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.43

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าพนักงานฝ่ายผลิตเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาส

ส่วนพนักงานฝ่ายขาย เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านนโยบาย ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาส

นอกจากนี้ หากพิจารณาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานตามความคิดเห็นของทั้ง 2 ฝ่าย จะพบว่า ปัจจัยที่มีผลมาก อันดับ 1 และ 2 เหมือนกัน คือ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลปานกลาง อันดับสุดท้าย และรองสุดท้าย เหมือนกัน คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาส แต่ปัจจัยที่ทั้งสองแผนกมีความเห็นแตกต่างกัน คือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบาย และด้านลักษณะงาน โดยพนักงานฝ่ายผลิตเห็นว่าปัจจัยที่กล่าวมานั้น มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง แต่พนักงานฝ่ายขายเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการทำงานในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตาราง 29 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ฟู้ดน้อยเบเกอรี่ จำกัด

การปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหาร	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	30	14.5	177	85.5
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ของพนักงาน	30	14.5	177	85.5
การบอกอธิบายนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	36	17.4	171	82.6
นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	36	17.4	171	82.6

จากตาราง 29 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ การบอกอธิบายนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 17.4 การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ของพนักงาน จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ตาราง 30 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา

การปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน	27	13.0	180	87.0
การรับฟังข้อเสนอแนะของหัวหน้างาน	28	13.5	179	86.5
การพิจารณาผลงานตามแบบประเมินผล	38	18.4	169	81.6
การสั่งงานของหัวหน้างานเป็นลายลักษณ์อักษร	39	18.8	168	81.2

จากตาราง 30 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านการบังคับบัญชาไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ การสั่งงานของหัวหน้างานเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 18.8 การพิจารณาผลงานตามแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 18.4 การรับฟังข้อเสนอแนะของหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ตาราง 31 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

การปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความเป็นกันเอง	12	5.8	195	94.2
การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน	19	9.2	188	90.8
การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	21	10.1	186	89.9

จากตาราง 31 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 10.1 การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และ ความเป็นกันเอง คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตาราง 32 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การช่วยเหลือกันในการทำงาน	20	9.7	187	90.3
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	21	10.1	186	89.9
การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	26	12.6	181	87.4

จากตาราง 32 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 12.6 การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และ การช่วยเหลือกันในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตาราง 33 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

การปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การช่วยเหลือกันในการทำงาน	29	14.0	178	86.0
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	33	15.9	174	84.1

จากตาราง 33 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และ การช่วยเหลือกันในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 14.0

ตาราง 34 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาต่อการปฏิบัติงานในด้านตำแหน่งงาน

การปฏิบัติงานในด้านตำแหน่งงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท	7	3.4	200	96.6
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	12	5.8	195	94.2
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	14	6.8	193	93.2

จากตาราง 34 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านตำแหน่งงานไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 6.8 ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และเป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตาราง 35 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน

การปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทมีชื่อเสียง	5	2.4	202	97.6
บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกมั่นใจว่ามีการทำงาน ยาว	10	4.8	197	95.2
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	18	8.7	189	91.3

จากตาราง 35 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน คิดเป็นร้อยละ 8.7 บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกมั่นใจว่ามีการทำงานยาว คิดเป็นร้อยละ 4.8 และ บริษัทมีชื่อเสียง คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตาราง 36 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านชีวิตส่วนตัว

การปฏิบัติงานในด้านชีวิตส่วนตัว	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน	5	2.4	202	97.6
คนในครอบครัวเห็นด้วยในการทำงาน	19	9.2	188	90.8
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	35	16.9	172	83.1

จากตาราง 36 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านชีวิตส่วนตัวไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 16.9 คนในครอบครัวเห็นด้วยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และ ความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตาราง 37 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน

การปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ	69	33.3	138	66.7
สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	72	34.8	135	65.2
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	78	37.7	129	62.3

จากตาราง 37 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านสภาพการทำงาน ไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 37.7 คนสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 34.8 และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 33.3

ตาราง 38 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น

การปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	5	2.4	202	97.6
สวัสดิการในการรักษาพยาบาล	13	6.3	194	93.7
การจัดงานประเพณีต่างๆ	14	6.8	193	93.2
การลาพักร้อน	38	18.4	169	81.6
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	44	21.3	163	78.7
เงินเดือนที่ได้รับ	47	22.7	160	77.3

จากตาราง 38 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 22.7 ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 21.3 การลาพักร้อน คิดเป็นร้อยละ 18.4 การจัดงานประเพณีต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 6.8 สวัสดิการในการรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 6.3 และ บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตาราง 39 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

การปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การได้แสดงความสามารถของตนเองในการทำงาน	8	3.9	199	96.1
ความรู้สึกเป็นส่วนร่วมของความสำเร็จของงาน	10	4.8	197	95.2
ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	18	8.7	189	91.3

จากตาราง 39 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 8.7 ความรู้สึกเป็นส่วนร่วมของความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และ การได้แสดงความสามารถของตนเองในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตาราง 40 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับ

การปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับ	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	9	4.3	198	95.7
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	11	5.3	196	94.7
การได้รับการชมเชยภายในองค์กร	31	15.0	176	85.0

จากตาราง 40 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ การได้รับการชมเชยภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 15.0 การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และความภาคภูมิใจในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตาราง 41 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การปฏิบัติงานในด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โอกาสได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆเพื่อพัฒนาตนเอง	24	11.6	183	88.4
โอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	26	12.6	181	87.4
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม	38	18.4	169	81.6

จากตาราง 41 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 18.4 โอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 12.6 และ โอกาสได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆเพื่อพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 11.6

ตาราง 42 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาต่อการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ทำ

การปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ทำ	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	9	4.3	198	95.7
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	12	5.8	195	94.2
งานที่ทำมีความท้าทาย	16	7.7	191	92.3

จากตาราง 42 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านลักษณะของงานที่ทำไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ งานที่ทำมีความท้าทาย คิดเป็นร้อยละ 7.7 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 5.8 และงานที่ทำมีความน่าสนใจ คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตาราง 43 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาต่อการปฏิบัติงานในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

การปฏิบัติงานในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โอกาสเรียนรู้ใหม่ๆในการทำงาน	30	14.5	177	85.5
บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	40	19.3	167	80.7
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	45	21.7	162	78.3

จากตาราง 43 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 21.7 บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ตาราง 44 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่
การทำงาน

การปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	13	6.3	194	93.7
การได้รับงานพิเศษที่สำคัญ	17	8.2	190	91.8
จำนวนงานที่ทำมีความเหมาะสม	26	12.6	181	87.4

จากตาราง 44 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานไม่มีปัญหา มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่ามีปัญหา โดยพนักงานที่เห็นว่ามีปัญหาเรียงลำดับ ดังนี้ จำนวนงานที่ทำมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 12.6 การได้รับงานพิเศษที่สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 8.2 และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตาราง 45 จำนวนและร้อยละของปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามฝ่าย

การปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้เห็นว่ามีปัญหา	
	พนักงานฝ่ายผลิต	พนักงานฝ่ายขาย
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท		
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	18.2	9.3
การบอกอธิบายนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	23.1	9.3
นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	20.7	12.8
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ของพนักงาน	16.5	11.6
ด้านการบังคับบัญชา		
การสั่งงานของหัวหน้างานเป็นลายลักษณ์อักษร	24.8	10.5
การรับฟังข้อเสนอแนะของหัวหน้างาน	19.8	4.7
การพิจารณาผลงานตามแบบประเมินผล	25.6	8.1
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการทำงาน	18.2	5.8
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน		
ความเป็นกันเอง	8.3	2.3
การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	15.7	2.3
การวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน	13.2	3.5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	14.0	10.5
การช่วยเหลือกันในการทำงาน	9.1	10.5
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	9.9	10.5
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น		
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	17.4	14.0
การช่วยเหลือกันในการทำงาน	19.8	5.8

ตาราง 45 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้เห็นว่ามีปัญหา	
	พนักงานฝ่ายผลิต	พนักงานฝ่ายขาย
ด้านตำแหน่งงาน		
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	6.6	7.0
เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท	4.1	2.3
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	6.6	4.7
ด้านความมั่นคงในการทำงาน		
บริษัทมีขนาดใหญ่มากทำให้รู้สึกมั่นใจว่ามียางานทำระยะยาว	5.8	3.5
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	9.9	7.0
บริษัทมีชื่อเสียง	4.1	0.0
ด้านชีวิตส่วนตัว		
ความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน	3.3	1.2
คนในครอบครัวเห็นด้วยในการทำงาน	11.6	5.8
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	21.5	10.5
ด้านสภาพการทำงาน		
อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ	35.5	30.2
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	47.9	23.3
สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	42.1	24.4
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
เงินเดือนที่ได้รับ	22.3	23.3
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	24.8	16.3
สวัสดิการในการรักษาพยาบาล	5.8	7.0
การลาพักร้อน	14.0	24.4
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	1.7	3.5
การจัดงานประเพณีต่างๆ	5.8	8.1

การปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้เห็นว่ามีปัญหา	
	พนักงานฝ่ายผลิต	พนักงานฝ่ายขาย
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		
การได้แสดงความสามารถของตนเองในการทำงาน	1.7	7.0
ผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	8.3	9.3
ความรู้สึกเป็นส่วนร่วมของความสำเร็จของงาน	4.1	5.8
ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น		
การได้รับการชมเชยภายในองค์กร	16.5	12.8
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	5.0	3.5
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	5.0	5.8
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		
โอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	14.0	10.5
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม	20.7	15.1
โอกาสได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆเพื่อพัฒนาตนเอง	15.7	5.8
ด้านลักษณะของงานที่ทำ		
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	5.8	5.8
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	5.0	3.5
งานที่ทำมีความท้าทาย	8.3	7.0
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน		
บริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	23.1	14.0
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	28.1	12.8
โอกาสเรียนรู้ใหม่ๆในการทำงาน	19.0	8.1
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน		
จำนวนงานที่ทำมีความเหมาะสม	15.7	8.1
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	7.4	4.7
การได้รับงานพิเศษที่สำคัญ	10.7	4.7

จากตาราง 45 พบว่า

พนักงานฝ่ายผลิตที่เห็นว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงาน เห็นว่าปัญหาด้านสภาพการทำงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม) เป็นปัญหาอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง) คิดเป็นร้อยละ 23.4 ด้านการบังคับบัญชา (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาผลงานตามแบบประเมินผล) คิดเป็นร้อยละ 22.1 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบอกอธิบายนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการช่วยเหลือกันในการทำงาน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นที่สูงกว่าเดิม) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา) ด้านชีวิตส่วนตัว (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนงานที่ทำมีความเหมาะสม) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม) ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการชมเชยภายในองค์กร) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ทำมีความท้าทาย) ด้านตำแหน่งงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการและความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง) คิดเป็นร้อยละ 19.6 18.6 16.8 12.4 12.4 12.1 11.3 11.0 8.8 6.6 6.3 5.8 และ 4.7 ตามลำดับ เฉลี่ยแล้ว พนักงานฝ่ายผลิตที่เห็นว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 14.6

พนักงานฝ่ายขายที่เห็นว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงาน เห็นว่า ปัญหาด้านสภาพการทำงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ) เป็นปัญหาอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการลาพักร้อน) คิดเป็นร้อยละ 13.8 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทมีวิธีการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน) คิดเป็นร้อยละ 11.6 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ทั้งการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือกันในการทำงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน) ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและ

ชมเชยจากผู้อื่น (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการชมเชยภายในองค์กร) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง) ด้านการบังคับบัญชา (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสั่งงานของหัวหน้างานเป็นลายลักษณ์อักษร) ด้านชีวิตส่วนตัว (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนงานที่ทำมีความเหมาะสม) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ทำมีความท้าทาย) ด้านตำแหน่งงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางตนของหัวหน้างานต่อพนักงาน) คิดเป็นร้อยละ 10.8 10.5 10.5 9.9 7.4 7.4 7.3 5.8 5.8 5.4 4.7 3.5 และ 2.7 ตามลำดับ เฉลี่ยแล้ว พนักงานฝ่ายขายเห็นว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 8.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

ตาราง 46 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
มีนโยบายค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ให้ค่าล่วงเวลาแก่พนักงานทุกฝ่าย คิดตามความเป็นจริง และเหมาะสมกับชั่วโมงทำงาน พร้อมทั้งมีระบบ การตรวจสอบการทำงานล่วงเวลาที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เครื่อง ตอกบัตรแทนการเขียนด้วยกระดาษเอง เป็นต้น พร้อมทั้งมีการชี้แจงให้ พนักงานทุกฝ่ายทราบเหมือนกัน	22	10.6
ขาดความสามัคคีระหว่างพนักงาน เกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน การทำงาน ไม่บรรลุเป้าหมาย พนักงานขาดความกระตือรือร้น และความจริงจังใน การทำงาน หัวหน้างานไม่เอาใจใส่ปัญหา ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ และขาดภาวะผู้นำ	7	3.4
พิจารณาปรับเงินเดือนให้มีความชัดเจน และเหมาะสม หรือเป็นไปตามวุฒิ การศึกษา	5	2.4
ปรับทัศนคติให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความ สามัคคีระหว่างพนักงาน และหัวหน้างาน	5	2.4
ปรับระบบการเข้า-ออกงานใหม่ โดยเข้า-ออกงานตามเวลา รวมทั้งกำหนด บทลงโทษพนักงานที่มาสายโดยการหักเงินเดือนตามเวลาที่สาย เช่น นาทึละ 5 บาท หรือ 10 บาท เป็นต้น	5	2.4
เพิ่มสวัสดิการให้พนักงาน เช่น ให้มีการสะสมวันลา และขยายเวลาลาพัก ร้อน และหยุดในวันที่ 31 ธันวาคม ทุกปี พร้อมทั้งปรับปรุงระเบียบการ ลาที่เข้มงวด เป็นต้น	5	2.4
การโยกย้ายพนักงานขาดความชัดเจน และขาดการชี้แจงให้พนักงานทราบ (ทำให้พนักงานเข้าใจว่าตนเองกระทำความผิดถึงต้องถูกย้าย) และควร พิจารณาเรื่องที่พักของพนักงานไม่ควรไกลเกินไป	5	2.4
ปรับปรุงภาพลักษณ์ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น จัดสถานที่ให้กว้างขวางขึ้น มีประตูดิจิทัล ทำความสะอาดง่าย ติดตั้ง เครื่องคิดเงินแบบคอมพิวเตอร์ มีกล้องวงจรปิด เป็นต้น	4	2.0

ตาราง 46 (ต่อ)

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานด้วยประสิทธิภาพ ค่าเช่า ผิดพลาดบ่อยครั้ง พนักงานขาดความชำนาญในงาน (เช่น คิดเงินผิดพลาด สต% ไม่ถูกต้อง ไม่อยู่ประจำเครื่อง ผลิตภัณฑ์มีสิ่งแปลกปลอมบ่อยครั้ง)	2	1.0
ระบบการคิดเงินเดือนมีความผิดพลาดบ่อย ควรมีการชี้แจงรายการต่าง ๆ ที่หักเงินเดือน ในใบรับเงินเดือนให้ชัดเจน	2	1.0
ระบบการตรวจสอบยอดขายยุ่งยาก ควรจะสรุปแบบรัดกุมให้สามารถตรวจสอบได้ เช่น ชนิดและราคาของสินค้าที่จำหน่ายได้ และวันที่จำหน่ายสินค้าแต่ละชนิด เทียบกับยอดสินค้าที่รับมา เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบถึงข้อผิดพลาด (ขนมหาย เงินหาย)	1	0.5
จัดให้มีฝ่ายสินค้าส่งออกเฉพาะเพื่อความสะดวกรวดเร็วทั้งลูกค้า และบริษัท	1	0.5
ปรับโครงสร้างฝ่ายบุคคล ให้มีพนักงานเพียงพอในทุกฝ่าย	1	0.5

หมายเหตุ *ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตาราง 46 พบว่า พนักงานที่แสดงความคิดเห็นร้อยละ 10.6 เห็นว่า บริษัทฯ ควรมีนโยบายค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ให้ค่าล่วงเวลาแก่พนักงานทุกฝ่าย คิดตามความเป็นจริง และเหมาะสมกับชั่วโมงทำงาน พร้อมทั้งมีระบบการตรวจสอบการทำงานล่วงเวลาที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เครื่องตอกบัตรแทนการเขียนด้วยกระดาษเอง เป็นต้น พร้อมทั้งมีการชี้แจงให้พนักงานทุกฝ่ายทราบเหมือนกัน รองลงมาคือ ร้อยละ 3.4 เห็นว่า ภายในองค์กรขาดความสามัคคีระหว่างพนักงาน เกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน การทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย พนักงานขาดความกระตือรือร้น และความจริงจังในการทำงาน หัวหน้างานไม่เอาใจใส่ปัญหา ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือได้ และขาดภาวะผู้นำ ร้อยละ 2.4 เห็นว่า บริษัทฯ ควรพิจารณาปรับเงินเดือนให้มีความชัดเจน และเหมาะสม หรือเป็นไปตามวุฒิการศึกษา มีแนวทางในการปรับทัศนคติให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีระหว่างพนักงาน และหัวหน้างาน ควรปรับระบบการเข้า-ออกงานใหม่ โดยเข้า-ออกงานตามเวลา รวมทั้งกำหนดบทลงโทษพนักงานที่มาสายโดยการหักเงินเดือนตามเวลาที่สาย เช่น นาทีละ 5 บาท หรือ 10 บาท เป็นต้น ควรเพิ่มสวัสดิการให้พนักงาน เช่น ให้มีการสะสมวันลา และขยายเวลาลาพักร้อน และหยุดในวันที่ 31 ธันวาคม ทุกปี พร้อมทั้งปรับปรุงระเบียบการลาที่เข้มงวด เป็นต้น ในการโยกย้ายพนักงานขาดความชัดเจน และ

ขาดการชี้แจงให้พนักงานทราบ (ทำให้พนักงานเข้าใจว่าตนเองกระทำความผิดถึงต้องถูกย้าย) และควรพิจารณาเรื่องที่พักของพนักงานไม่ควรไกลเกินไป นอกจากนี้ ยังเสนอแนะว่า บริษัทฯ ควรปรับปรุงภาพลักษณ์ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น จัดสถานที่ให้กว้างขวางขึ้น มีประตูดิจิทัล ทำความสะอาดง่าย ติดตั้งเครื่องคิดเงินแบบคอมพิวเตอร์ มีกล้องวงจรปิด เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 2.0 และร้อยละ 1.0 เห็นว่า พนักงานทำงานด้วยประสิทธิภาพ ค่าเช่าผิดพลาดบ่อยครั้ง พนักงานขาดความชำนาญในงาน (เช่น คิดเงินผิดพลาด ให้ส่วนลดเปอร์เซ็นต์ ไม่ถูกต้อง ไม่อยู่ประจำเครื่อง ผลิตภัณฑ์มีสิ่งแปลกปลอมบ่อยครั้ง) ควรปรับปรุงระบบการคิดเงินเดือนมีความผิดพลาดบ่อย ควรมีการชี้แจงรายการต่าง ๆ ที่หักเงินเดือน ในใบรับเงินเดือนให้ชัดเจน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานเดิม โดยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และผลตอบแทน เนื่องจากปัจจุบัน พนักงานใหม่ได้เงินเดือนสูงกว่าพนักงานเดิม พร้อมทั้งให้การฝึกอบรมแก่พนักงาน เพื่อพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในองค์กรต่อไป ที่เหลืออีกร้อยละ 0.5 เห็นว่าควรปรับปรุงระบบการตรวจสอบยอดขายยุ่งยาก ควรจะสรุปแบบรัดกุมให้สามารถตรวจสอบได้ เช่น ชนิดและราคาของสินค้าที่จำหน่ายได้ และวันที่จำหน่ายสินค้าแต่ละชนิด เทียบกับยอดสินค้าที่รับมา เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบถึงข้อผิดพลาด (ขนมหาย เงินหาย) ควรจัดให้มีฝ่ายสินค้าส่งออกเฉพาะเพื่อความสะดวกรวดเร็วทั้งลูกค้า และบริษัท และควรปรับโครงสร้างฝ่ายบุคคล ให้มีพนักงานเพียงพอในทุกฝ่าย