

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุการทำงานในบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด และสังกัดสำนักงานฝ่าย

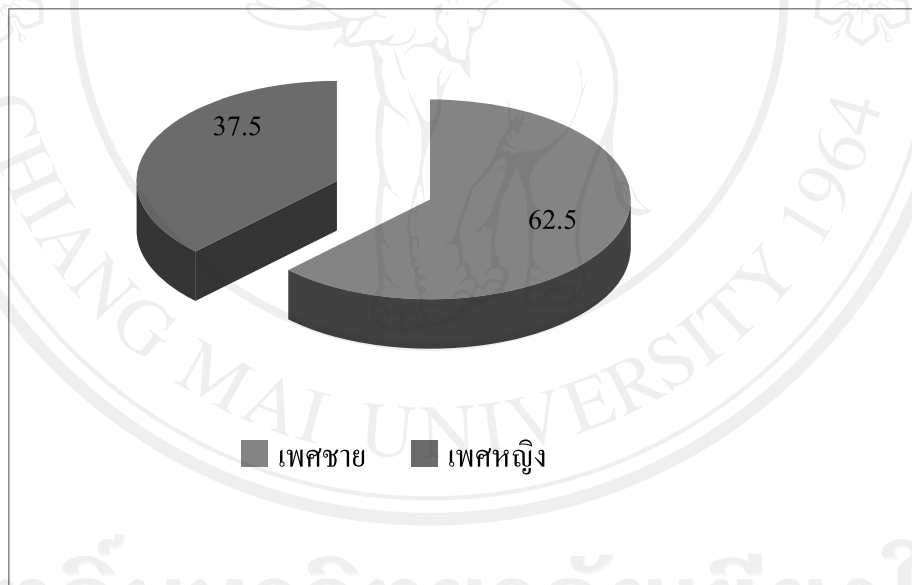
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	110	62.5
หญิง	66	37.5
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.5 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.5

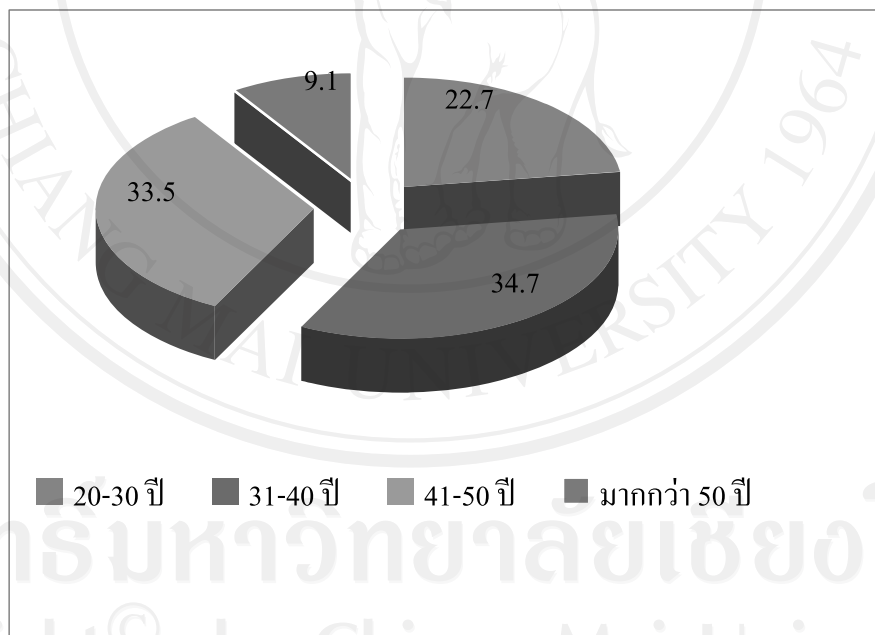


ภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	40	22.7
31-40 ปี	61	34.7
41-50 ปี	59	33.5
มากกว่า 50 ปี	16	9.1
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 34.7 รองลงมาอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 33.5 อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 22.7 และอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 9.1

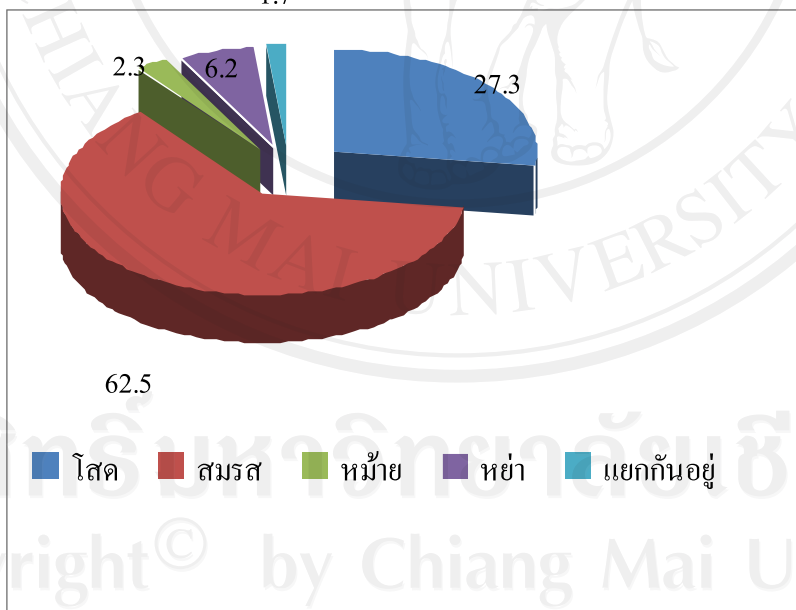


ภาพที่ 3 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	48	27.3
สมรส	110	62.5
หม้าย	4	2.3
หย่า	11	6.2
แยกกันอยู่	3	1.7
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 62.5 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 27.3 หย่า ร้อยละ 6.2 หม้าย ร้อยละ 2.3 และแยกกันอยู่ ร้อยละ 1.7

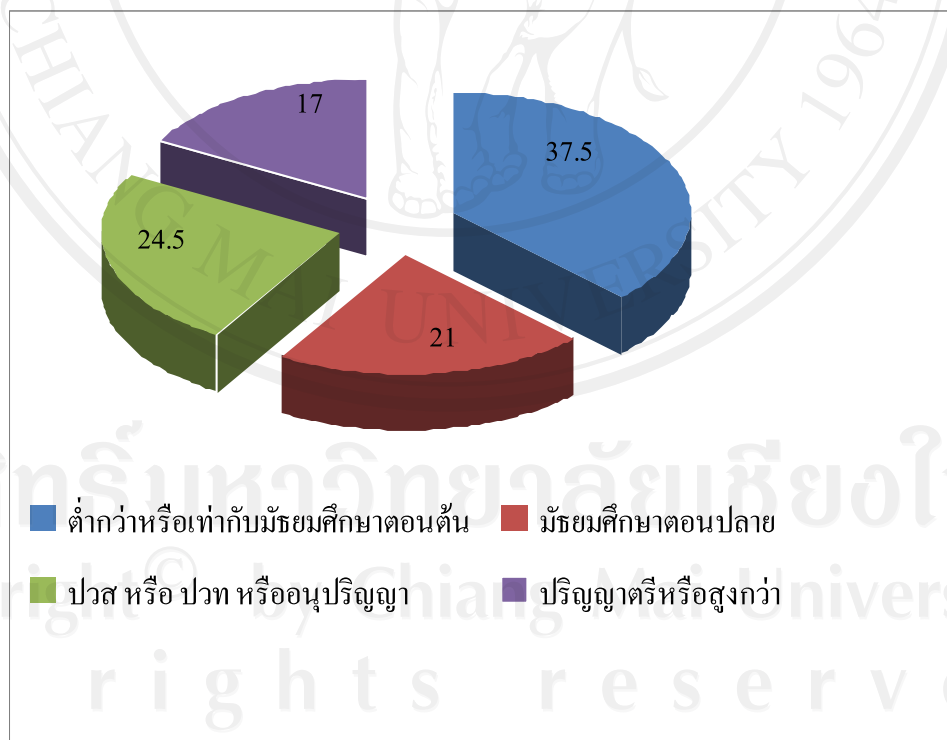


ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น	66	37.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	37	21.0
ปวส. หรือปวท. หรือ อนุปริญญา	43	24.5
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	30	17.0
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 37.5 รองลงมา ปวส. หรือปวท. หรือ อนุปริญญา ร้อยละ 24.5 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 21.0 และ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า เท่ากัน ร้อยละ 17.0

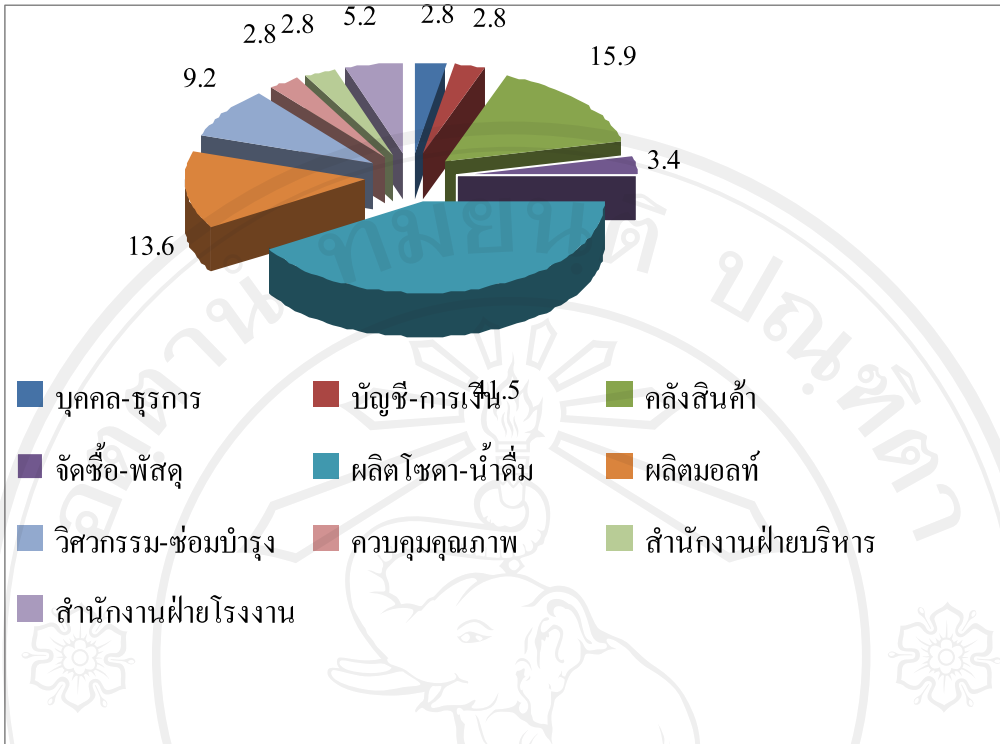


ภาพที่ 5 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
แผนกบุคคล-ธุรการ	5	2.8
แผนกบัญชี-การเงิน	5	2.8
แผนกคลังสินค้า	28	15.9
แผนกจัดซื้อ-พัสดุ	6	3.4
แผนกผลิต โซดา-น้ำดื่ม	73	41.5
แผนกผลิตมอลท์	24	13.6
แผนกวิศวกรรม-ซ่อมบำรุง	16	9.2
แผนกควบคุมคุณภาพ	5	2.8
สำนักงานฝ่ายบริหาร	5	2.8
สำนักงานฝ่ายโรงงาน	9	5.2
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในแผนกผลิตโซดา-น้ำดื่ม ร้อยละ 41.5 รองลงมา แผนกคลังสินค้า ร้อยละ 15.9 แผนกผลิตมอลท์ ร้อยละ 13.6 แผนกวิศวกรรม-ซ่อมบำรุง ร้อยละ 9.2 สำนักงานฝ่ายโรงงาน ร้อยละ 5.2 แผนกจัดซื้อ-พัสดุ ร้อยละ 3.4 แผนกบุคคล-ธุรการ แผนกบัญชี-การเงิน แผนกควบคุมคุณภาพ และสำนักงานฝ่ายบริหาร เท่ากัน ร้อยละ 2.8

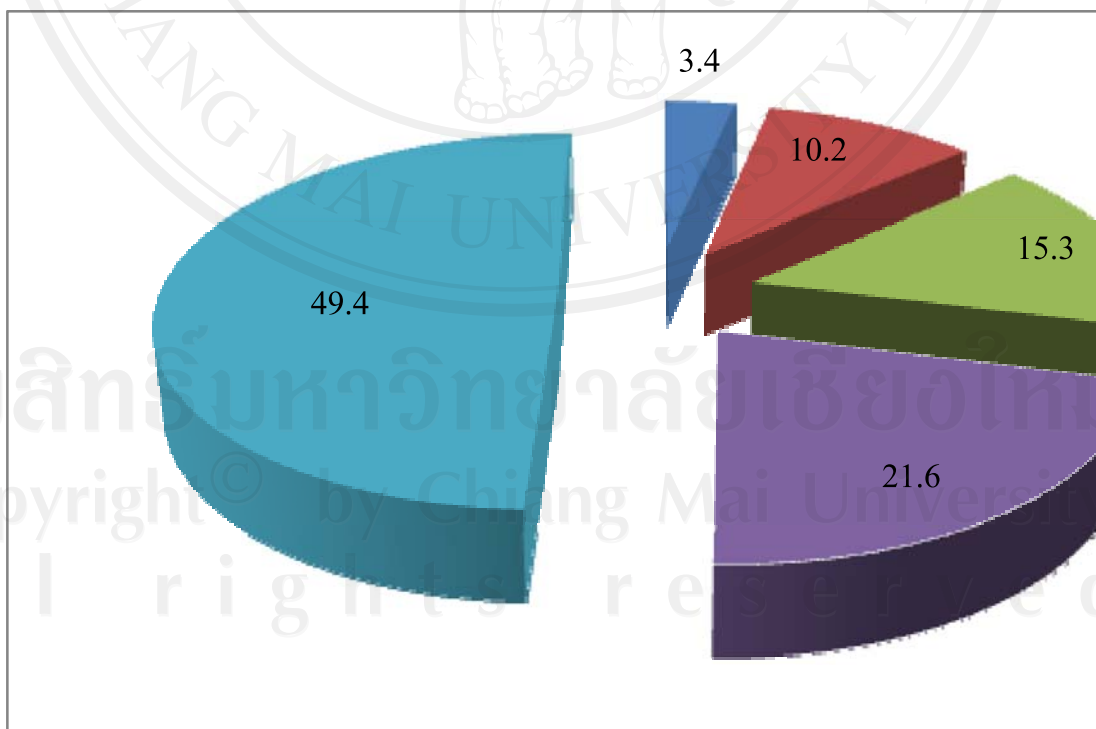


ภาพที่ 6 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการทำงาน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (รวมการทำงานในบริษัทอื่นก่อนมาอยู่กับบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด)

ประสบการณ์การทำงาน(รวมการทำงานในบริษัทอื่นก่อนมาอยู่กับบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.4
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	18	10.2
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	27	15.3
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	38	21.6
มากกว่า 10 ปี	87	49.4
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน(รวมการทำงานในบริษัทอื่นก่อนมาอยู่กับบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด) คือมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 49.4 รองลงมา ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 21.6 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 15.3 ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 10.2 และต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 3.4

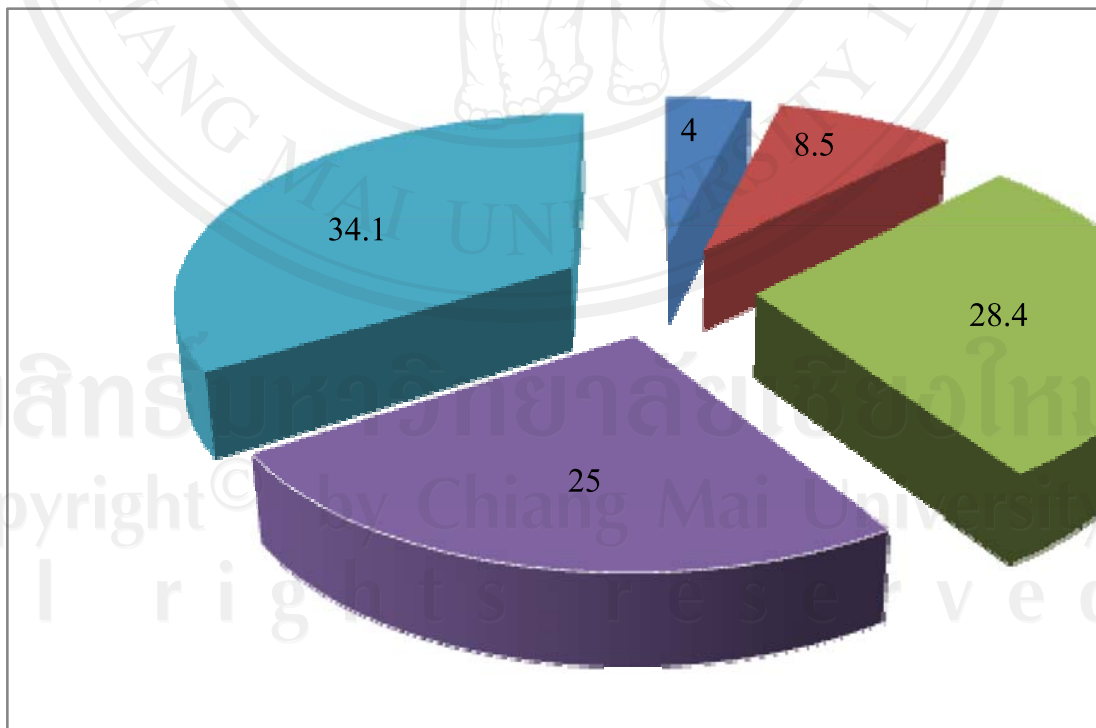


ภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (รวมการทำงานในบริษัทอื่นก่อนมาอยู่กับบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

อายุการทำงานเฉพาะในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	7	4.0
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	15	8.5
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	50	28.4
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	44	25.0
มากกว่า 10 ปี	60	34.1
รวม	176	100.0

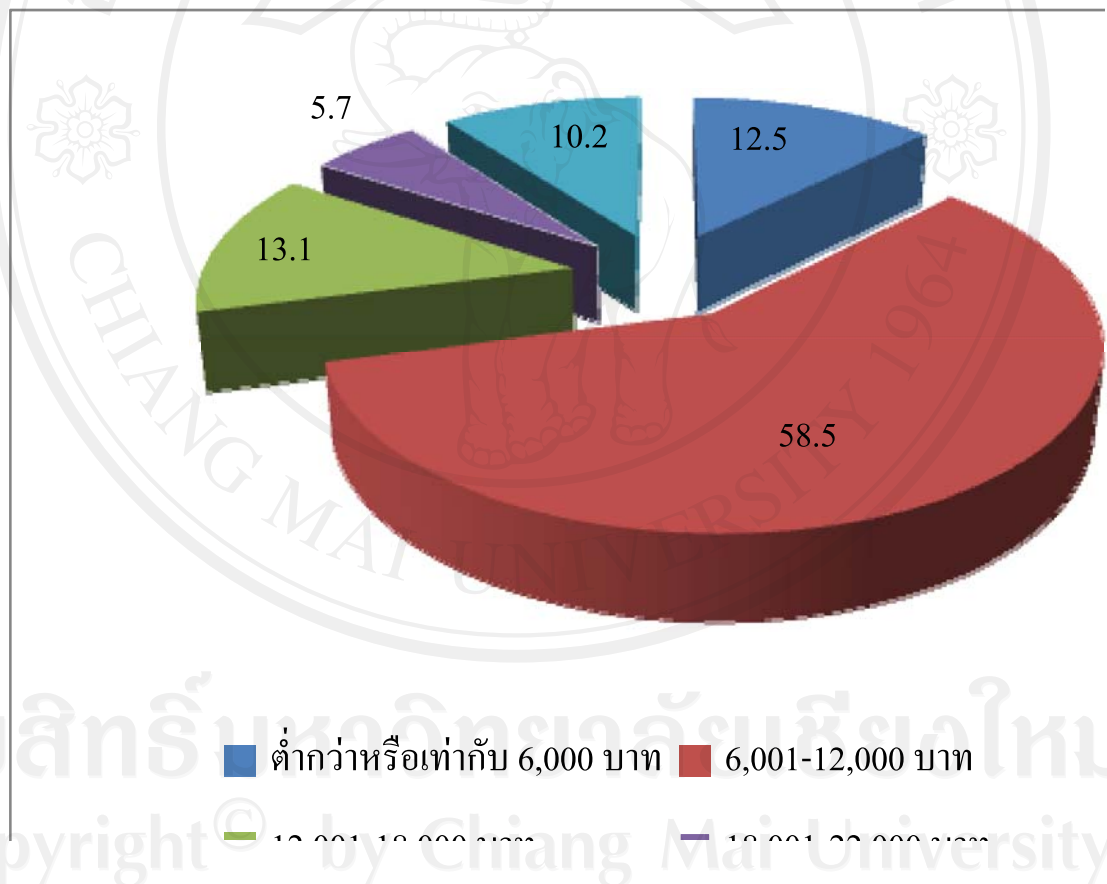
จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุการทำงานเฉพาะในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด คือ มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 34.1 รองลงมา ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 28.4 ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 25.0 ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 8.5 และ ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 4.0



ภาพที่ 8 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	22	12.5
6,001-12,000 บาท	103	58.5
12,001-18,000 บาท	23	13.1
18,001-22,000 บาท	10	5.7
มากกว่า 22,000 บาท	18	10.2
รวม	176	100.0



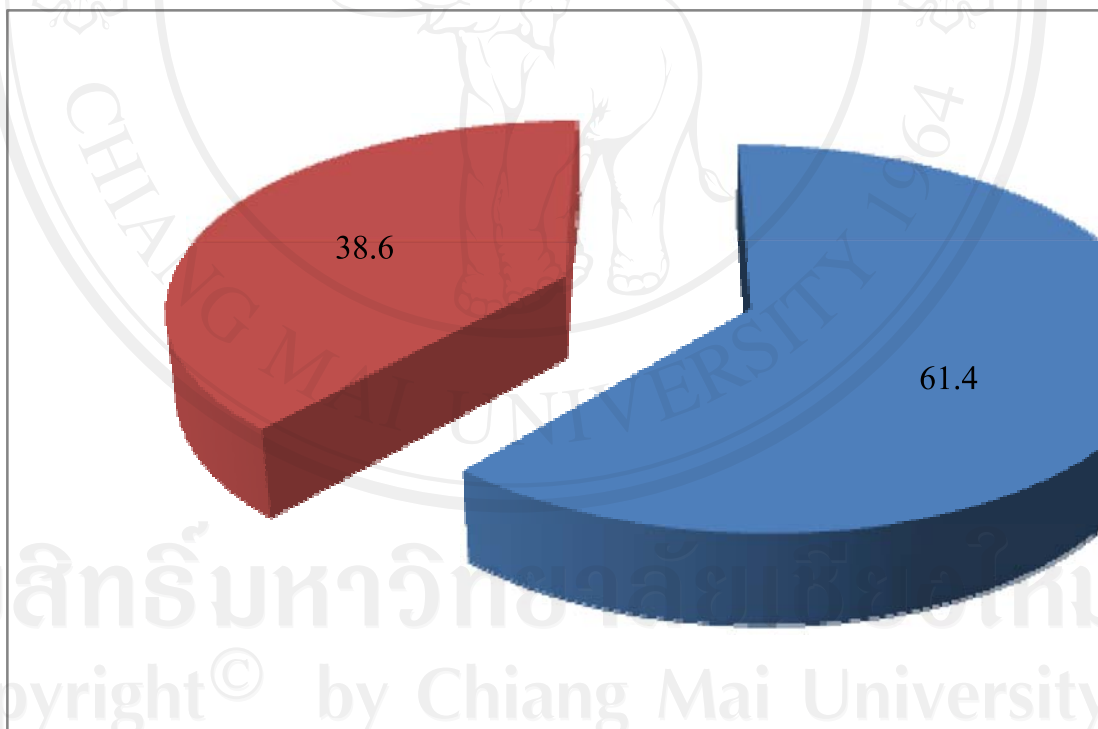
ภาพที่ 9 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เงินเดือนที่ได้รับ 6,001-12,000 บาท ร้อยละ 58.5 รองลงมา 12,001-18,000 บาท ร้อยละ 13.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท ร้อยละ 12.5 มากกว่า 22,000 บาท ร้อยละ 10.2 และ 18,001-22,000 บาท ร้อยละ 5.7

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายงานก่อนจะมาทำงานกับบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

การเคยย้ายงานก่อนจะมาทำงานกับบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	68	38.6
เคย	108	61.4
รวม	176	100.0

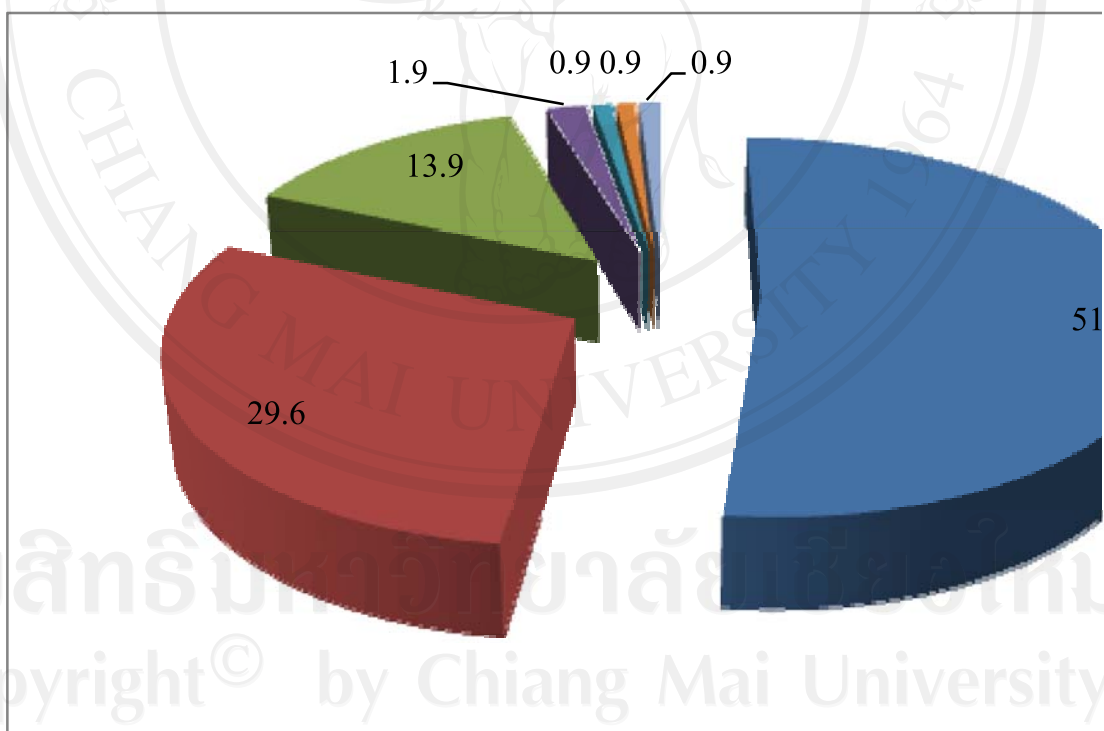
จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ร้อยละ 61.4 ไม่เคยย้ายงาน ร้อยละ 38.6



ภาพที่ 10 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายงานก่อนจะมาทำงานกับบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยย้ายงาน

จำนวนครั้งที่เคยย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	56	51.9
2 ครั้ง	32	29.6
3 ครั้ง	15	13.9
4 ครั้ง	2	1.9
5 ครั้ง	1	0.9
6 ครั้ง	1	0.9
15 ครั้ง	1	0.9
รวม	176	100.0



ภาพที่ 11 แผนภูมิแสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยย้ายงาน

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวนครั้งที่ย้ายงานคือ 1 ครั้ง ร้อยละ 51.9 รองลงมา 2 ครั้ง ร้อยละ 29.6 3 ครั้ง ร้อยละ 13.9 4 ครั้ง ร้อยละ 1.9 และ 5 ครั้ง 6 ครั้ง 15 ครั้ง เท่ากัน ร้อยละ 0.9

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม

สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม	จำนวน	ร้อยละ
สถานประกอบกิจการปิดกิจการ หรือ เลิกจ้าง	19	17.6
ปัญหาครอบครัว	8	7.4
เงินเดือนน้อย	31	28.7
รายได้อื่นๆน้อย เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่า น้ำมัน และ อื่นๆ	25	23.1
ไม่มีความสุขในการเดินทางไปทำงาน	23	21.3
ไม่พอใจตำแหน่งงาน	5	4.6
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	26	24.1
งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย	10	9.3
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	23	21.3
ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน	11	10.2
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	2	1.9
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	7	6.5
พอใจนโยบายบริษัท	1	0.9
ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท	3	2.8
งานที่ทำเกินความสามารถ	4	3.7
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	15	13.9
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	12	11.1
อื่นๆ	18	16.7

หมายเหตุ: จากผู้ตอบที่เคยย้ายงาน จำนวน 108 ราย

อื่นๆ ได้แก่ ไม่ชอบความคิดที่ดูถูกคน (1 คน) มีการควมรวมสาขา (1 คน) สารพิษในโรงงานเยอะ (1 คน) ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (เอาแต่ยอด) (1 คน) บริษัทหยุดกิจการ (2 คน) โคนย้าย (1 คน) ไม่ตรงตามสาขาที่เรียน (1 คน) หาประสบการณ์ ทำหลายสิ่งใหม่ๆ (1 คน) งานบางแผนกต้องหยุดลง (1 คน) ทำงานเกินเวลาในระบบแรงงาน (1 คน) ย้ายที่อยู่อาศัย (1 คน) ต้องการพัฒนาตนเอง (1 คน) ดูแลเพื่อเพราะไม่สบายมาก (1 คน) บริษัทใหม่มีความมั่นคงกว่าบริษัทเดิม (1 คน) ตามสัญญาจ้างงาน (1 คน) ย้ายมาประจำประเทศไทย (1 คน) หัวหน้างานพูดไม่รู้เรื่อง (1 คน)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม คือ เงินเดือนน้อย ร้อยละ 28.7 รองลงมา ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ร้อยละ 24.1 รายได้อื่นๆ น้อย เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และ อื่นๆ ร้อยละ 23.1 ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน และไม่พอใจด้านสวัสดิการ เท่ากัน ร้อยละ 21.3 สถานประกอบกิจการปิดกิจการ หรือ เลิกจ้าง ร้อยละ 17.6 อื่นๆ ร้อยละ 16.7 ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 13.9 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 11.1 ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 10.2 งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย ร้อยละ 9.3 ปัญหาครอบครัว ร้อยละ 7.4 ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 6.5 ไม่พอใจตำแหน่งงาน ร้อยละ 4.6 งานที่ทำเกินความสามารถ ร้อยละ 3.7 ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท ร้อยละ 2.8 ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 1.9 และพอใจนโยบายบริษัท ร้อยละ 0.9

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือกมาทำงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

เหตุผลที่เลือกมาทำงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนสูงกว่าที่เคยได้รับ	63	35.8
สวัสดิการดี	144	81.8
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	99	56.3
เพื่อนชวน	11	6.3
มีความรู้ความชำนาญในด้านนี้อยู่แล้ว	41	23.3
บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง	137	77.8
ต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ	37	21.0
สภาพแวดล้อมในการทำงานดี	65	36.9
อื่นๆ	11	6.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 176 ราย

อื่นๆ ได้แก่ บริษัททวบกิจการ (1 คน) โกลด์ที่ทำงาน (1 คน) ย้ายในหน่วยงาน (1 คน) เจ้าของบริษัท รักพนักงานเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน (1 คน) ไม่มีสารเคมี สารตะกั่ว มีความประทับใจกับการที่ได้ทำงาน กับบริษัทในเครือบุญรอดฯ (1 คน) อาจมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง (1 คน) เจ้านายใจดี และรักเจ้านายมาก (1 คน) มีความมั่นคงในชีวิตที่ดีกว่า (1 คน) ย้ายถิ่นฐาน (1 คน) เป็นงานที่ใฝ่ฝันอยากจะทำและเกี่ยวกับการผลิตเบียร์ (1 คน)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เหตุผลที่เลือกมาทำงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัดคือ สวัสดิการดี ร้อยละ 81.8 รองลงมา บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง ร้อยละ 77.8 มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ร้อยละ 56.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ร้อยละ 36.9 เงินเดือนสูงกว่าที่เคยได้รับ ร้อยละ 35.8 มีความรู้ความชำนาญในด้านนี้อยู่แล้ว ร้อยละ 23.3 ต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ ร้อยละ 21.0 และเพื่อนชวน และอื่นๆ เท่ากัน ร้อยละ 6.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านการประสบความสำเร็จในงาน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	62 (35.3)	71 (40.3)	35 (19.9)	8 (4.5)	0 (0.0)	4.06 (มาก)	3
การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	62 (35.2)	87 (49.4)	17 (9.7)	10 (5.7)	0 (0.0)	4.09 (มาก)	2
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	37 (21.0)	106 (60.2)	33 (18.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	4
การได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ	32 (18.2)	126 (71.6)	8 (4.5)	10 (5.7)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	4
ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	84 (47.7)	57 (32.4)	35 (19.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.09 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.06) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และการได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท	34 (19.3)	53 (30.1)	63 (35.8)	17 (9.7)	9 (5.1)	3.49 (น้อย)	5
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน	31 (17.6)	66 (37.5)	62 (35.2)	17 (93.7)	0 (0.0)	3.63 (มาก)	4
การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและ เป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็น ตัวอย่างแก่ผู้อื่น	24 (13.6)	109 (61.9)	43 (24.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	3
การได้ใช้ความสามารถและ ความถนัดเฉพาะตนในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	34 (19.3)	89 (50.6)	53 (30.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	3
ท่านได้รับความไว้วางใจใน การทำงาน และมอบหมาย หน้าที่สำคัญจากหัวหน้างาน เสมอ	75 (42.6)	68 (38.6)	25 (14.2)	8 (4.5)	0 (0.0)	4.15 (มาก)	2
การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	87 (49.4)	62 (35.2)	19 (10.8)	8 (4.5)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.89 (มาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.30) ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.15) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น และการ

ได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.89) การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความ น่าสนใจสามารถเพิ่มพูน ประสบการณ์ในสายธุรกิจการ ผลิต	68 (38.6)	82 (46.6)	26 (14.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	3
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ความสามารถของท่าน	69 (39.2)	91 (51.7)	16 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	1
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรง กับความถนัดและและความ ชำนาญพิเศษที่มีของท่าน	54 (30.7)	69 (39.2)	43 (24.4)	10 (5.7)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	4
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรง กับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	35 (19.9)	82 (46.6)	33 (18.8)	18 (10.2)	8 (4.5)	3.67 (มาก)	5
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	84 (47.7)	65 (36.9)	17 (9.7)	10 (5.7)	0 (0.0)	4.27 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.09 (มาก)	

จากตารางที่ 15 พบว่าด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.30) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.27) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.24) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.95) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การมีโอกาสดำเนินการ อบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ	40 (22.7)	111 (63.1)	8 (4.5)	17 (9.7)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	2
การมีโอกาสรียนรู้งานด้าน ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	67 (38.1)	92 (52.3)	9 (5.1)	8 (4.5)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	1
การมีโอกาสดำเนินการ งานพิเศษที่สำคัญ	51 (29.0)	73 (41.5)	44 (25.0)	8 (4.5)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	3
การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	15 (8.5)	80 (45.5)	47 (26.6)	17 (9.7)	17 (9.7)	3.34 (น้อย)	5
การได้รับการสนับสนุนเรื่อง ความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ อยู่	24 (13.6)	71 (40.4)	46 (26.1)	35 (19.9)	0 (0.0)	3.48 (น้อย)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.80 (มาก)	

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การมีโอกาสรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.24) การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.99)

การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.48) การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น	52 (29.5)	60 (34.1)	38 (21.6)	26 (14.8)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	3
การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	45 (25.6)	96 (54.5)	17 (9.7)	9 (5.1)	9 (5.1)	3.90 (มาก)	2
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม	53 (30.1)	89 (50.6)	34 (19.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11 (มาก)	1
การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ	26 (14.8)	71 (40.3)	60 (34.1)	19 (10.8)	0 (0.0)	3.59 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.85 (มาก)	

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.11) การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.90) การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.78) การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

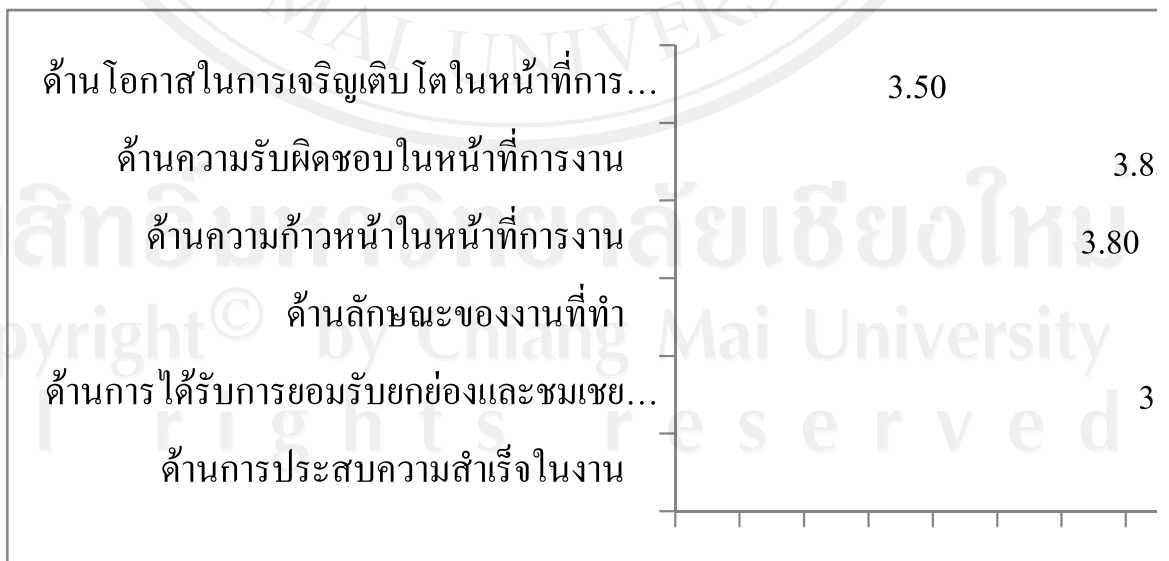
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่ม ขอบเขตความรับผิดชอบกับ งานปัจจุบัน และมีโครงการ ใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการ ต่อไป	52 (29.5)	72 (40.9)	34 (19.4)	18 (10.2)	0 (0.0)	3.90 (มาก)	1
บริษัทมีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้าน อื่นๆ	8 (4.5)	63 (35.8)	60 (34.1)	45 (25.6)	0 (0.0)	3.19 (น้อย)	5
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งงานของท่านใน แผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน	15 (8.5)	63 (35.8)	27 (15.3)	8 (4.5)	0 (0.0)	3.28 (น้อย)	4
บริษัทให้ความเสมอภาคและ โอกาสในการปรับตำแหน่ง ให้กับท่านและพนักงานทุกคน เท่าเทียมกัน	31 (17.6)	64 (36.4)	64 (36.4)	9 (5.1)	8 (4.5)	3.57 (มาก)	2
บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการ ปรับตำแหน่งงาน	24 (13.6)	71 (40.3)	56 (31.8)	25 (14.2)	0 (0.0)	3.53 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.50 (มาก)	

จากตารางที่ 18 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.90) บริษัทให้ความสำคัญและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.28) บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	4.09	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.89	มาก	3
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.09	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.80	มาก	5
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.85	มาก	4
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.50	มาก	6
รวม	3.87	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย ในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.09) ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)



ภาพที่ 12 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	22 (12.5)	109 (61.9)	45 (25.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.87 (มาก)	7
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	51 (29.0)	45 (25.6)	53 (30.1)	27 (15.3)	0 (0.0)	3.68 (มาก)	9
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	53 (30.1)	78 (44.3)	36 (20.5)	9 (5.1)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	5
บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	68 (38.6)	63 (35.8)	36 (20.5)	9 (5.1)	0 (0.0)	4.08 (มาก)	4
บริษัทมีนโยบายการแบ่งงานจัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน	53 (30.1)	88 (50.0)	35 (19.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10 (มาก)	3
บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย	32 (18.2)	81 (46.0)	55 (31.3)	8 (4.5)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	8
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี	77 (43.8)	57 (32.4)	34 (19.3)	8 (4.5)	0 (0.0)	4.15 (มาก)	2
บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	66 (37.5)	66 (37.5)	18 (10.2)	18 (10.2)	8 (4.6)	3.93 (มาก)	6

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีนโยบายด้าน สวัสดิการ	132 (75.0)	36 (20.5)	8 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.70 (มาก ที่สุด)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.03 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมาก
ที่สุดได้แก่ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.70) และให้ความสำคัญในระดับมากได้แก่
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.15) บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน
จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ใน
การบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.08) บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้
(ค่าเฉลี่ย 3.99) บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.93) บริษัทมีนโยบายการ
บริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.87) บริษัทมีความยืดหยุ่นใน
การจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.78) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่าง
ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานให้คำแนะนำใน ภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน	35 (19.9)	60 (34.1)	72 (40.9)	9 (5.1)	0 (0.0)	3.64 (มาก)	4
แผนกทรัพยากรบุคคล-ธุรการ ระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความ ชัดเจน	34 (19.3)	43 (24.4)	91 (51.7)	8 (4.5)	0 (0.0)	3.54 (มาก)	5
หัวหน้างานมีความยุติธรรมใน การพิจารณาผลงาน	35 (19.9)	62 (35.2)	70 (39.8)	9 (5.1)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	3
หัวหน้างานมีความยุติธรรมใน การบังคับบัญชา	45 (25.6)	77 (43.8)	45 (25.6)	9 (5.1)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	1
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	45 (25.6)	68 (38.6)	54 (30.7)	9 (5.1)	0 (0.0)	3.80 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.69 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) แผนกทรัพยากรบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	25 (14.2)	69 (39.2)	55 (31.3)	17 (9.7)	10 (5.7)	3.47 (น้อย)	5
การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	35 (19.9)	79 (44.9)	45 (25.6)	9 (5.1)	8 (4.5)	3.70 (มาก)	2
การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	22 (12.5)	82 (46.6)	55 (31.3)	17 (9.7)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	4
การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	42 (23.9)	71 (40.3)	46 (26.1)	9 (5.1)	8 (4.5)	3.74 (มาก)	1
หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	25 (14.2)	89 (50.6)	43 (24.4)	19 (10.8)	0 (0.0)	3.68 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.62 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.68) การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญในระดับน้อยได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	32 (18.2)	117 (66.5)	27 (15.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	1
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	42 (23.9)	91 (51.7)	43 (24.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	3
ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง	49 (27.3)	83 (47.2)	34 (19.3)	10 (5.7)	0 (0.0)	3.97 (มาก)	4
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	39 (22.2)	102 (58.0)	26 (14.8)	9 (5.1)	0 (0.0)	3.92 (มาก)	5
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน	32 (18.2)	116 (65.9)	28 (15.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	2
(ค่าเฉลี่ยรวม) (แปลผล)						3.99 (มาก)	

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.03) การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.97) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การให้คำแนะนำช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้สำเร็จตาม นโยบายของบริษัท	46 (26.1)	86 (48.9)	44 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	2
การร่วมกันวางแผนปรึกษา การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	27 (15.3)	82 (46.6)	67 (38.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.77 (มาก)	3
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาใน การทำงาน	53 (30.1)	115 (65.3)	8 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.01 (มาก)	

จากตารางที่ 24 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.01) การร่วมกันวางแผนปรึกษาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	72 (40.9)	78 (44.3)	26 (14.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	2
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	26 (14.8)	96 (54.5)	46 (26.1)	8 (4.5)	0 (0.0)	3.75 (มาก)	3
ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	71 (40.3)	82 (46.6)	23 (13.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.27 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.09 (มาก)	

จากตารางที่ 25 พบว่าด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ท่านมีความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.26) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทที่มีความมั่นคง	176 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5.00 (มากที่สุด)	1
บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	166 (94.3)	10 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.94 (มากที่สุด)	2
บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ	110 (62.5)	66 (37.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19 (มาก)	4
บริษัทมอบ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	87 (49.4)	45 (25.6)	35 (19.9)	9 (5.1)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	3
บริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน	50 (28.4)	92 (52.3)	25 (14.2)	9 (5.1)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.55 (มากที่สุด)	

จากตารางที่ 26 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 5.00) บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.94) และให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดได้แก่ บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.30) บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.19) บริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
รายได้จากบริษัทเพียงพอกับ รายจ่ายในชีวิตประจำวัน	25 (14.2)	82 (46.6)	52 (29.5)	17 (9.7)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	4
ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่าน สามารถจัดการปัญหา ครอบครัวได้	38 (21.5)	105 (59.7)	33 (18.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	2
ครอบครัวเข้าใจและ สนับสนุนในการทำงานของ ท่านให้กับบริษัท	93 (52.8)	56 (31.8)	27 (15.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.38 (มาก)	1
มีเวลาเพียงพอในการดูแล ตนเองและครอบครัว	37 (21.0)	79 (44.9)	60 (34.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.87 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.98 (มาก)	

จากตารางที่ 27 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.38) ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.03) มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.87) รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อ ความปลอดภัยในการทำงาน	59 (33.5)	91 (51.7)	26 (14.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19 (มาก)	2
บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัย ที่มีมาตรฐาน	34 (19.3)	117 (66.5)	25 (14.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.05 (มาก)	3
สภาพแวดล้อมอาคารของ บริษัทมีความสะอาดทั้งภายใน และภายนอก	53 (30.1)	115 (65.3)	8 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	1
สภาพแวดล้อมในพื้นที่ ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง ดัง อุณหภูมิ	33 (18.8)	107 (60.8)	36 (20.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	4
สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัท เช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า- ออก	53 (30.1)	25 (14.2)	63 (35.8)	17 (9.7)	18 (10.2)	3.44 (น้อย)	5
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่องเก็บของที่ จอดรถห้องพักผ่อนและส่วน ออกกำลังกาย	25 (14.2)	46 (26.2)	62 (35.2)	34 (19.3)	9 (5.1)	3.25 (น้อย)	6
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.86 (มาก)	

จากตารางที่ 28 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.26) บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก (ค่าเฉลี่ย 3.44) สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือน	59 (33.5)	56 (31.8)	61 (34.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	3
ค่าล่วงเวลา	51 (29.0)	73 (41.5)	43 (24.4)	9 (5.1)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	4
เงิน โบนัสประจำปี	103 (58.5)	46 (26.1)	27 (15.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.43 (มาก)	1
เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่ สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี	44 (25.0)	36 (20.5)	35 (19.9)	46 (26.1)	15 (8.5)	3.27 (น้อย)	6
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็น ตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่าย สมทบ งานบวช งาน แต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็น ต้น	44 (25.0)	46 (26.1)	68 (38.6)	9 (5.1)	9 (5.1)	3.61 (มาก)	5
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่ เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่ง บริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก	33 (18.8)	36 (20.5)	45 (25.6)	53 (30.1)	9 (5.1)	3.18 (น้อย)	7
สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การ ประกันชีวิต	70 (39.8)	69 (39.2)	37 (21.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.79 (มาก)	

จากตารางที่ 29 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.43) สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.19) เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.89) เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.61) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ได้แก่ เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.27) เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่งบริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4.03	มาก	3
ด้านการบังคับบัญชา	3.69	มาก	8
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.62	มาก	10
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.99	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	4.01	มาก	4
ด้านตำแหน่งงาน	4.09	มาก	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.55	มากที่สุด	1
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.98	มาก	6
ด้านสภาพการทำงาน	3.86	มาก	7
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.79	มาก	9
รวม	3.96	มาก	

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.98) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)



ภาพที่ 13 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยบำรุงรักษา

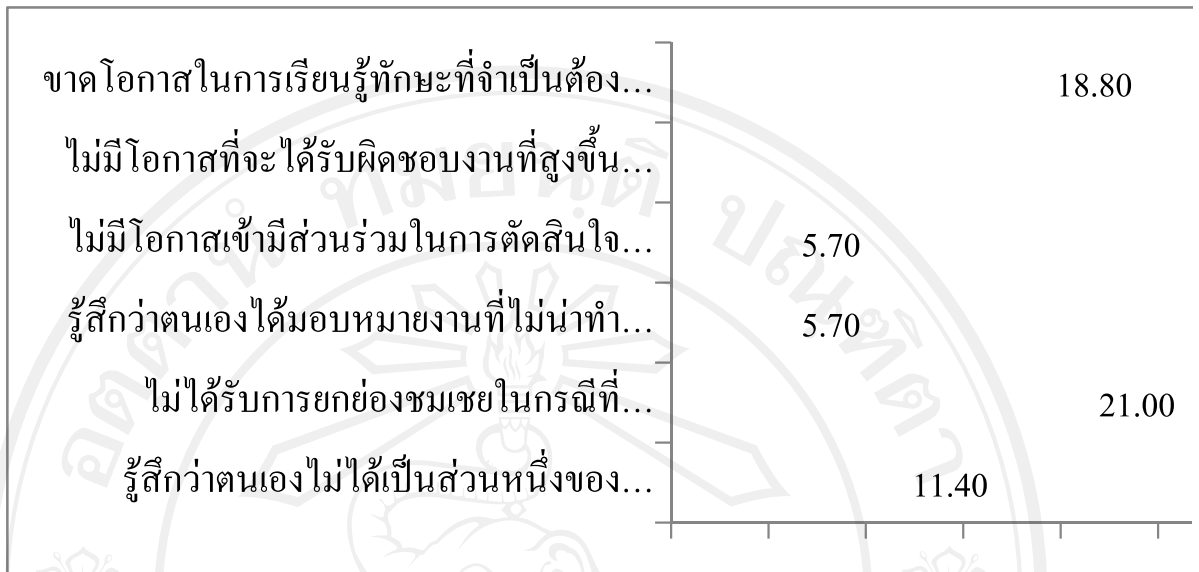
ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานหรือความเจริญก้าวหน้าของบริษัท	20	11.4
พนักงานไม่ได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่ปฏิบัติงานได้ดี แต่ในกรณีที่งานเกิดความผิดพลาดท่านถูกตำหนิ	37	21.0
พนักงานรู้สึกว่าคุณเองได้มอบหมายงานที่ไม่น่าทำหรือไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่น่าสนใจ	10	5.7
พนักงานไม่มีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานที่ตนเองรับผิดชอบ หรือไม่ค่อยได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบเพราะมีการควบคุมตลอดเวลา	10	5.7
พนักงานไม่มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือทำลายความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การเลื่อนตำแหน่งในอนาคต	57	32.4
พนักงานขาดโอกาสในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต้องใช้พัฒนาการและประสบการณ์จากหัวหน้างาน ที่จะเพิ่มศักยภาพของการปฏิบัติงาน การอบรมในหัวข้อลักษณะงานพิเศษต่างๆ เช่นทักษะในการการผลิต เป็นต้น	33	18.8

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 176 คน

จากตารางที่ 31 พบว่าปัญหาปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรกคือ ท่านไม่มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือทำลายความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ร้อยละ 32.4 รองลงมา ท่านไม่ได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่ปฏิบัติงานได้ดี แต่ในกรณีที่งานเกิดความผิดพลาดท่านถูกตำหนิ ร้อยละ 21.0 ท่านขาดโอกาสในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต้องใช้พัฒนาการและประสบการณ์จากหัวหน้างาน ที่จะเพิ่มศักยภาพของการปฏิบัติงาน การอบรมในหัวข้อลักษณะงานพิเศษต่างๆ เช่นทักษะในการการผลิต เป็นต้น ร้อยละ 18.8 ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานหรือความเจริญก้าวหน้าของบริษัท ร้อยละ 11.4 ท่านรู้สึกว่าคุณเองได้มอบหมายงานที่ไม่น่าทำหรือไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่น่าสนใจ และท่านไม่มีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานที่ตนเองรับผิดชอบ หรือไม่ค่อยได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบเพราะมีการควบคุมตลอดเวลา ร้อยละ 5.7



ภาพที่ 14 แผนภูมิแสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา	จำนวน	ร้อยละ
นโยบายการบริหารงานของบริษัทเข้าใจยากไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	28	15.9
นโยบายในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ไม่ชัดเจน	9	5.1
ขาดการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ทำงานขาดประสิทธิภาพ	14	8.0
บริษัทไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	35	19.9
ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาดความจริงใจให้กันทำให้ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีความสุข	16	9.1
เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้	19	10.8
ไม่มีการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	56	31.8
การสื่อสารภายในบริษัทยังขาดประสิทธิภาพ	81	46.0
ไม่สมัครใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นจากเดิม	9	5.1
ไม่มีอิสระในการทำงาน และไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน	6	3.4
บริษัทมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากเกินไป ทำให้ทำงานไม่สำเร็จตรงตามเวลา และงานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ	23	13.1
รู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและกลัวการให้ออกจากงานโดยง่าย	8	4.5
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยถูกสุขลักษณะหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน	20	11.4
ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่เป็นที่พึงพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่	22	12.5
ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	32	18.2
ทำงานมากจนไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลด้านส่วนตัวและครอบครัว	23	13.1

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 176 คน

จากตารางที่ 32 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรกคือ การสื่อสารภายในบริษัทยังขาดประสิทธิภาพ ร้อยละ 46.0 รองลงมาคือการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ร้อยละ 31.8 บริษัทไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน ร้อยละ 19.9 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจใน

ปัจจุบัน ร้อยละ 18.2 นโยบายการบริหารงานของบริษัทเข้าใจยากไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 15.9 บริษัทมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากเกินไป ทำให้ทำงานไม่สำเร็จตรงตามเวลาและงานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 13.1 เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้ ร้อยละ 10.8 ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาดความจริงใจให้กันทำให้ทำงานอย่างไม่มี ประสิทธิภาพและไม่มีความสุข ร้อยละ 9.1 ขาดการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ทำงานขาดประสิทธิภาพ และร้อยละ 8.0 นโยบายในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ไม่ชัดเจน และไม่สมัครใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 5.1 รู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและกลัวการให้ออกจากงานโดยง่าย ร้อยละ 4.5 ไม่มีอิสระในการทำงาน และไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน ร้อยละ 3.4

ทำงานมากจนไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแล...	13.10	
ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่...	18.20	
ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่...	12.50	
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยถูก...	11.40	
รู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและกลัวการให้...	4.50	
บริษัทมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากเกินไป...	13.10	
ไม่มีอิสระในการทำงาน และไม่ได้รับความ...	3.40	
ไม่สมัครใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น...	5.10	
การสื่อสารภายในบริษัทยังขาดประสิทธิภาพ		
ไม่มีการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ หรือ...		31.5
เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการ...	10.80	
ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาด...	9.10	
บริษัทไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ...	19.90	
ขาดการแนะนำหรือสอนงานจาก...	8.00	
นโยบายในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง และ...	5.10	

ลิขสิทธิ์ในบทความนี้เป็นของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด
จำแนกตามเพศ อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด และสังกัดสำนักงานฝ่าย

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ

จำกัด จำแนกตามเพศ

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.07 (มาก)	4.05 (มาก)	4.06 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	4.02 (มาก)	4.20 (มาก)	4.09 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.05 (มาก)	3.98 (มาก)	4.02 (มาก)
การได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ	3.98 (มาก)	4.09 (มาก)	4.02 (มาก)
ความรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.28 (มาก)	4.27 (มาก)	4.28 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.08 (มาก)	4.12 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 33 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.08) เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.07) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) และการได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.09)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk. Above the elephant is a traditional Thai umbrella. The emblem is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on the sides.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท	3.49 (น้อย)	3.48 (น้อย)	3.49 (น้อย)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น	3.91 (มาก)	3.86 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	3.88 (มาก)	3.91 (มาก)	3.89 (มาก)
ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	4.19 (มาก)	4.08 (มาก)	4.15 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.34 (มาก)	4.23 (มาก)	4.30 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.91) เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.19) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการ

ทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.08) และการได้ใช้
ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ใน สายธุรกิจการผลิต	4.23 (มาก)	4.26 (มาก)	4.24 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ	4.25 (มาก)	4.38 (มาก)	4.30 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและและความชำนาญ พิเศษที่มี	3.86 (มาก)	4.09 (มาก)	3.95 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.22 (มาก)	4.35 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.05 (มาก)	4.15 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย
และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.05) เพศชาย
(ค่าเฉลี่ย 4.15)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติ
อยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.23) และงานที่
ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คืองานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.35) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ	4.02 (มาก)	3.94 (มาก)	3.99 (มาก)
การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.27 (มาก)	4.18 (มาก)	4.24 (มาก)
การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.95 (มาก)	3.95 (มาก)	3.95 (มาก)
การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	3.36 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.34 (น้อย)
การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.46 (น้อย)	3.50 (มาก)	3.48 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.81) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น	3.72 (มาก)	3.89 (มาก)	3.78 (มาก)
การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	3.87 (มาก)	3.95 (มาก)	3.90 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม	4.10 (มาก)	4.12 (มาก)	4.11 (มาก)
การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ	3.53 (มาก)	3.70 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.80 (มาก)	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)

จากตารางที่ 37 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.80) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.10, 4.12) รองลงมาคือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.87, 3.95) และการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.72, 3.89)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ดำเนินการต่อไป	3.95 (มาก)	3.82 (มาก)	3.90 (มาก)
บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ	3.21 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.19 (น้อย)
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน	3.30 (น้อย)	3.26 (น้อย)	3.28 (น้อย)
บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้พนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)	3.57 (มาก)
บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)	3.53 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.52 (มาก)	3.45 (น้อย)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 38 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ บริษัทให้ความสำคัญเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และ บริษัทที่มีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และบริษัทให้ความสำคัญเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	4.08 (มาก)	4.12 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)	3.89 (มาก)
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.05 (มาก)	4.15 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.80 (มาก)	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.52 (มาก)	3.45 (น้อย)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86 (มาก)	3.88 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 39 พบว่าปัจจัยมุ่งใจในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมา ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.86 (มาก)	3.88 (มาก)	3.87 (มาก)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.66 (มาก)	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	4.04 (มาก)	3.92 (มาก)	3.99 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	4.11 (มาก)	4.03 (มาก)	4.08 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการ ปฏิบัติงาน	4.12 (มาก)	4.08 (มาก)	4.10 (มาก)
บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.78 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี	4.21 (มาก)	4.06 (มาก)	4.15 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	4.05 (มาก)	3.74 (มาก)	3.93 (มาก)
บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ	4.72 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.06 (มาก)	3.99 (มาก)	4.03 (มาก)

จากตารางที่ 40 พบว่าด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 4.06) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ในปีจ้ยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.72) รองลงมาคือ บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.21) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.68) รองลงมาคือบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และบริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน	3.59 (มาก)	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)
แผนกทรัพยากรบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน	3.54 (มาก)	3.55 (มาก)	3.54 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.64 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.82 (มาก)	3.89 (มาก)	3.85 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.67 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่าด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.67) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) และ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมใน

การบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) และหัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.44 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.47 (น้อย)
การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	3.78 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.57 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.52 (มาก)
การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)	3.74 (มาก)
หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.65 (มาก)	3.57 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.65) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างานและหัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

รองลงมาคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	4.02 (มาก)	4.05 (มาก)	4.03 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.02 (มาก)	3.95 (มาก)	3.99 (มาก)
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.95 (มาก)	3.88 (มาก)	3.92 (มาก)
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน	4.01 (มาก)	4.05 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.99 (มาก)	3.98 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 43 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.99) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท	3.98 (มาก)	4.06 (มาก)	4.01 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.71 (มาก)	3.88 (มาก)	3.77 (มาก)
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	4.27 (มาก)	4.23 (มาก)	4.26 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.99 (มาก)	4.06 (มาก)	4.01 (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.99) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ มี

ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	4.24 (มาก)	4.30 (มาก)	4.26 (มาก)
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.72 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)
ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.26 (มาก)	4.29 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.07 (มาก)	4.13 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 45 พบว่าด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 4.07) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.24) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.29) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)
บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	4.95 (มากที่สุด)	4.94 (มากที่สุด)	4.94 (มากที่สุด)
บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ	4.63 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	4.23 (มาก)	4.14 (มาก)	4.19 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน	4.02 (มาก)	3.94 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.56 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 46 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 4.56) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.53)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือบริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.95) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.94) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.62)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.63 (มาก)	3.70 (มาก)	3.65 (มาก)
ครอบครัวมีความอบอุ่น สามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้	4.01 (มาก)	4.06 (มาก)	4.03 (มาก)
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับบริษัท	4.30 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)
มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.95 (มาก)	4.04 (มาก)	3.98 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.95) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ
ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และมีเวลาเพียงพอ
ในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ
ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และมีเวลาเพียงพอ
ในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	4.24 (มาก)	4.11 (มาก)	4.19 (มาก)
บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	4.02 (มาก)	4.11 (มาก)	4.05 (มาก)
สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก	4.25 (มาก)	4.27 (มาก)	4.26 (มาก)
สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)
สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก	3.40 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.44 (น้อย)
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ผู้เขียน ช่องเก็บของที่จอดรถห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย	3.19 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 48 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.85) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา

บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือน	3.95 (มาก)	4.05 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าล่วงเวลา	3.93 (มาก)	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)
เงินโบนัสประจำปี	4.44 (มาก)	4.42 (มาก)	4.43 (มาก)
เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี	3.24 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.27 (น้อย)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งาน แต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น	3.65 (มาก)	3.53 (มาก)	3.61 (มาก)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่งบริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก	3.17 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.18 (น้อย)
สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การ ประกันชีวิต	4.21 (มาก)	4.15 (มาก)	4.19 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.80 (มาก)	3.79 (มาก)	3.79 (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.80) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ในปีจ้ยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.21) และเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.15) และเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยบำรุงรักษา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=110	n=66	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4.06 (มาก)	3.99 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.65 (มาก)	3.57 (มาก)	3.62 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.99 (มาก)	3.98 (มาก)	3.99 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.99 (มาก)	4.06 (มาก)	4.01 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	4.07 (มาก)	4.13 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.56 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.95 (มาก)	4.04 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.80 (มาก)	3.79 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96 (มาก)	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) และ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.06)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ

จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ

จำกัด

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.08 (มาก)	4.27 (มาก)	3.88 (มาก)	4.06 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	4.10 (มาก)	4.18 (มาก)	4.00 (มาก)	4.09 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.97 (มาก)	4.20 (มาก)	3.95 (มาก)	4.02 (มาก)
การได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)	4.03 (มาก)	4.02 (มาก)
ความรู้สึกรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.25 (มาก)	4.39 (มาก)	4.23 (มาก)	4.28 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.08 (มาก)	4.22 (มาก)	4.02 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.08) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.22) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.27) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ การได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท	3.51 (มาก)	3.61 (มาก)	3.37 (น้อย)	3.49 (น้อย)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	3.61 (มาก)	3.77 (มาก)	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น	3.89 (มาก)	4.02 (มาก)	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	3.89 (มาก)	4.02 (มาก)	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)
ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	4.26 (มาก)	4.23 (มาก)	3.95 (มาก)	4.15 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.46 (มาก)	4.30 (มาก)	4.10 (มาก)	4.30 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.94 (มาก)	3.99 (มาก)	3.76 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.94) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.99) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ในปีจ้ย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.26) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่

ผู้อื่น การใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.23) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต	4.31 (มาก)	4.09 (มาก)	4.27 (มาก)	4.24 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ	4.36 (มาก)	4.20 (มาก)	4.30 (มาก)	4.30 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและและความชำนาญพิเศษที่มี	4.10 (มาก)	3.89 (มาก)	3.82 (มาก)	3.95 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.78 (มาก)	3.77 (มาก)	3.47 (น้อย)	3.67 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.28 (มาก)	4.18 (มาก)	4.32 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.16 (มาก)	4.03 (มาก)	4.03 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่าคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.16) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.03) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.31) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ งานที่

ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.30) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.10 (มาก)	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)	3.99 (มาก)
การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.35 (มาก)	4.30 (มาก)	4.07 (มาก)	4.24 (มาก)
การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4.04 (มาก)	3.98 (มาก)	3.82 (มาก)	3.95 (มาก)
การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	3.46 (น้อย)	3.20 (น้อย)	3.28 (น้อย)	3.34 (น้อย)
การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.47 (น้อย)	3.57 (มาก)	3.42 (น้อย)	3.48 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.88 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)	3.80 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.88) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.80) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.10) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น	3.93 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)	3.78 (มาก)
การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	4.00 (มาก)	3.64 (มาก)	3.98 (มาก)	3.90 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม	4.18 (มาก)	4.23 (มาก)	3.93 (มาก)	4.11 (มาก)
การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ	3.61 (มาก)	3.64 (มาก)	3.53 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.93 (มาก)	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)	3.85 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.93) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.80) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย

3.70) และการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.93) และการมีโอกาสดำเนินงานที่สูงขึ้นหรือทำทนายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.67)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ดำเนินการต่อไป	4.08 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)	3.90 (มาก)
บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ	3.25 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.19 (น้อย)
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน	3.31 (น้อย)	3.32 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.28 (น้อย)
บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้พนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.45 (น้อย)	3.57 (มาก)
บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	3.63 (มาก)	3.48 (น้อย)	3.47 (น้อย)	3.53 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.58 (มาก)	3.49 (น้อย)	3.40 (น้อย)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางอายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.49) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคน

เท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และบริษัทที่มีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา บริษัทให้ความสำคัญเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และบริษัทที่มีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมา บริษัทที่มีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และบริษัทให้ความสำคัญเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	4.08 (มาก)	4.22 (มาก)	4.02 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.94 (มาก)	3.99 (มาก)	3.76 (มาก)	3.89 (มาก)
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.16 (มาก)	4.03 (มาก)	4.03 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.88 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)	3.80 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.93 (มาก)	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.58 (มาก)	3.49 (น้อย)	3.40 (น้อย)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.93 (มาก)	3.89 (มาก)	3.78 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

2) ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อค่านโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	3.89 (มาก)	3.91 (มาก)	3.82 (มาก)	3.87 (มาก)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.82 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.68 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)	3.90 (มาก)	3.99 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	4.15 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)	4.08 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน	4.19 (มาก)	4.14 (มาก)	3.97 (มาก)	4.10 (มาก)
บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี	4.29 (มาก)	4.16 (มาก)	3.98 (มาก)	4.15 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	4.07 (มาก)	4.05 (มาก)	3.68 (มาก)	3.93 (มาก)
บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ	4.71 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.11 (มาก)	4.05 (มาก)	3.93 (มาก)	4.03 (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่าด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.11) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.05) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ในปีจ้ยย่อผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.71) รองลงมา บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.29) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.75) รองลงมา บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.16) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมา บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และบริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านการบังคับบัญชา	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน	3.60 (มาก)	3.52 (มาก)	3.77 (มาก)	3.64 (มาก)
แผนกทรัพยากรบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน	3.54 (มาก)	3.68 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.67 (มาก)	3.57 (มาก)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.90 (มาก)	3.73 (มาก)	3.87 (มาก)	3.85 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89 (มาก)	3.61 (มาก)	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่าด้านการบังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.72) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.62) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.89) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ แผนก

ทรัพยากรบุคคล-ธุรกิจระบบโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และ การรับฟัง
ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา การรับฟัง
ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.82) และหัวหน้างานให้คำแนะนำใน
ภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์
กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.43 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.60 (มาก)	3.47 (น้อย)
การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจาก หัวหน้างาน	3.68 (มาก)	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.57 (มาก)	3.43 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)
การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	3.85 (มาก)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)	3.74 (มาก)
หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	3.71 (มาก)	3.59 (มาก)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.65 (มาก)	3.55 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.65) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.55) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือหัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และ หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	4.07 (มาก)	3.98 (มาก)	4.02 (มาก)	4.03 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.01 (มาก)	4.05 (มาก)	3.93 (มาก)	3.99 (มาก)
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.99 (มาก)	3.82 (มาก)	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)
การเปิด โอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.97 (มาก)	3.75 (มาก)	3.98 (มาก)	3.92 (มาก)
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน	4.07 (มาก)	3.95 (มาก)	4.02 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.02 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.02) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.91) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงาน

ให้สำเร็จตาม เป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท	4.03 (มาก)	4.11 (มาก)	3.92 (มาก)	4.01 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.79 (มาก)	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	4.29 (มาก)	4.34 (มาก)	4.15 (มาก)	4.26 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.04 (มาก)	4.07 (มาก)	3.94 (มาก)	4.01 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.04) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.07) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ในปีจ้อย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน

(ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.03) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมา การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.11) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมา การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.92) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านตำแหน่งงาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	4.24 (มาก)	4.25 (มาก)	4.30 (มาก)	4.26 (มาก)
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.82 (มาก)	3.84 (มาก)	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)
ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.29 (มาก)	4.32 (มาก)	4.22 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.12 (มาก)	4.14 (มาก)	4.04 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่าด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.12) อายุการ
ทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.14) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ งานที่
ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.24) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้
ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรก คือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมาย
มีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.25) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ
(ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ ความ
พอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้
ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความมั่นคง	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)
บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	4.90 (มากที่สุด)	4.95 (มากที่สุด)	4.98 (มากที่สุด)	4.94 (มากที่สุด)
บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ	4.64 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบ	4.38 (มาก)	4.05 (มาก)	4.08 (มาก)	4.19 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน	4.14 (มาก)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.61 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 64 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.08) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.22) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.90) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.95) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือ บริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.98) และบริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.65)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)	3.72 (มาก)	3.65 (มาก)
ครอบครัวมีความอบอุ่น สามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้	4.03 (มาก)	4.09 (มาก)	3.98 (มาก)	4.03 (มาก)
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับบริษัท	4.39 (มาก)	4.30 (มาก)	4.42 (มาก)	4.38 (มาก)
มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)	3.82 (มาก)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.99 (มาก)	3.97 (มาก)	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.99) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.97) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.09) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมาคือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	4.21 (มาก)	4.34 (มาก)	4.05 (มาก)	4.19 (มาก)
บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	4.04 (มาก)	4.09 (มาก)	4.03 (มาก)	4.05 (มาก)
สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก	4.24 (มาก)	4.32 (มาก)	4.23 (มาก)	4.26 (มาก)
สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ	3.93 (มาก)	4.09 (มาก)	3.97 (มาก)	3.98 (มาก)
สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก	3.47 (น้อย)	3.41 (น้อย)	3.43 (น้อย)	3.44 (น้อย)
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่องเก็บของที่จอดรถห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย	3.26 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.25 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.08) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.22) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือน	4.03 (มาก)	3.93 (มาก)	3.98 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าล่วงเวลา	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)	3.92 (มาก)	3.89 (มาก)
เงินโบนัสประจำปี	4.39 (มาก)	4.43 (มาก)	4.48 (มาก)	4.43 (มาก)
เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี	3.39 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.08 (น้อย)	3.27 (น้อย)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น	3.67 (มาก)	3.57 (มาก)	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่ง บริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก	3.21 (น้อย)	3.32 (น้อย)	3.03 (น้อย)	3.18 (น้อย)
สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต	4.13 (มาก)	4.25 (มาก)	4.22 (มาก)	4.19 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.81 (มาก)	3.75 (มาก)	3.79 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.81) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.81) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ในปีจ้ย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.13) และเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต(ค่าเฉลี่ย 4.25) และเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.48) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต(ค่าเฉลี่ย 4.22) และเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.98)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา
จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ปัจจัยบำรุงรักษา	อายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
	n=72	n=44	n=60	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4.11 (มาก)	4.05 (มาก)	3.93 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.65 (มาก)	3.55 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.02 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	4.04 (มาก)	4.07 (มาก)	3.94 (มาก)	4.01 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	4.12 (มาก)	4.14 (มาก)	4.04 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.61 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.99 (มาก)	3.97 (มาก)	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.81 (มาก)	3.81 (มาก)	3.75 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.99 (มาก)	3.95 (มาก)	3.93 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่าปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.61) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงาน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.16 (มาก)	4.02 (มาก)	4.06 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	4.24 (มาก)	4.01 (มาก)	4.09 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)	4.02 (มาก)
การได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ	4.07 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.22 (มาก)	4.31 (มาก)	4.28 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.14 (มาก)	4.07 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.14) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา คือความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยทำงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.02)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท	3.60 (มาก)	3.43 (น้อย)	3.49 (น้อย)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	3.74 (มาก)	3.58 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น	3.93 (มาก)	3.87 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	3.95 (มาก)	3.86 (มาก)	3.89 (มาก)
ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	4.22 (มาก)	4.11 (มาก)	4.15 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.40 (มาก)	4.25 (มาก)	4.30 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.97 (มาก)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 70 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.97) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ในปีจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในฝ่ายบริหาร ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมาคือท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.22) และการได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในฝ่ายโรงงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจ

ในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต	4.36 (มาก)	4.18 (มาก)	4.24 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ	4.36 (มาก)	4.27 (มาก)	4.30 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มี	4.07 (มาก)	3.89 (มาก)	3.95 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.79 (มาก)	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.36 (มาก)	4.22 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.19 (มาก)	4.03 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.19) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหาร ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คืองานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่

ตรงกับความถนัดและและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.07) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คืองานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.22) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.10 (มาก)	3.93 (มาก)	3.99 (มาก)
การมีโอกาเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.34 (มาก)	4.19 (มาก)	4.24 (มาก)
การมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4.05 (มาก)	3.90 (มาก)	3.95 (มาก)
การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	3.50 (มาก)	3.25 (น้อย)	3.34 (น้อย)
การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.67 (มาก)	3.38 (น้อย)	3.48 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.93 (มาก)	3.73 (มาก)	3.80 (มาก)

จากตารางที่ 72 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.93) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.10) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น	3.93 (มาก)	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)
การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	3.98 (มาก)	3.86 (มาก)	3.90 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม	4.12 (มาก)	4.10 (มาก)	4.11 (มาก)
การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ	3.78 (มาก)	3.50 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.95 (มาก)	3.79 (มาก)	3.85 (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.95) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการ

ควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ดำเนินการต่อไป	3.98 (มาก)	3.86 (มาก)	3.90 (มาก)
บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ	3.33 (น้อย)	3.13 (น้อย)	3.19 (น้อย)
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน	3.43 (น้อย)	3.21 (น้อย)	3.28 (น้อย)
บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้พนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	3.71 (มาก)	3.51 (มาก)	3.57 (มาก)
บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	3.67 (มาก)	3.47 (น้อย)	3.53 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.43 (น้อย)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ บริษัทให้ความสำคัญเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ บริษัทให้ความสำคัญเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ปัจจัยจูงใจ	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	4.14 (มาก)	4.07 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.97 (มาก)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.19 (มาก)	4.03 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.93 (มาก)	3.73 (มาก)	3.80 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.95 (มาก)	3.79 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.62 (มาก)	3.43 (น้อย)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.97 (มาก)	3.82 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.85)

2) ปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	3.95 (มาก)	3.83 (มาก)	3.87 (มาก)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.86 (มาก)	3.59 (มาก)	3.68 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	4.09 (มาก)	3.95 (มาก)	3.99 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	4.24 (มาก)	4.00 (มาก)	4.08 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน	4.21 (มาก)	4.05 (มาก)	4.10 (มาก)
บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.88 (มาก)	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี	4.24 (มาก)	4.11 (มาก)	4.15 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	4.00 (มาก)	3.90 (มาก)	3.93 (มาก)
บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ	4.67 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.13 (มาก)	3.99 (มาก)	4.03 (มาก)

จากตารางที่ 76 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทุกให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.13) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย
3.99)

ในปีจ้ยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหาร ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 3 ลำดับแรก คือบริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น มีสถานที่ออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย 4.67)
รองลงมาคือ บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ และบริษัทมีนโยบาย
การปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการ
งาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรก คือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น มีสถานที่ออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย 4.72) รองลงมาคือ
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.11) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน
จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านการบังคับบัญชา	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน	3.69 (มาก)	3.61 (มาก)	3.64 (มาก)
แผนกทรัพยากรบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)	3.65 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.91 (มาก)	3.81 (มาก)	3.85 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88 (มาก)	3.75 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.76 (มาก)	3.66 (มาก)	3.69 (มาก)

จากตารางที่ 77 พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.76) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ในปีจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.88) และหัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน เท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ การรับฟัง

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.57 (มาก)	3.42 (น้อย)	3.47 (น้อย)
การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.62 (มาก)	3.47 (น้อย)	3.52 (มาก)
การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	3.86 (มาก)	3.68 (มาก)	3.74 (มาก)
หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	3.74 (มาก)	3.65 (มาก)	3.68 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.70 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 78 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.70) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ

หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และหัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	4.14 (มาก)	3.97 (มาก)	4.03 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.09 (มาก)	3.95 (มาก)	3.99 (มาก)
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.10 (มาก)	3.91 (มาก)	3.97 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.03 (มาก)	3.86 (มาก)	3.92 (มาก)
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน	4.16 (มาก)	3.96 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.10 (มาก)	3.93 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 79 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.10) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.14) และความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท	4.09 (มาก)	3.97 (มาก)	4.01 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.84 (มาก)	3.74 (มาก)	3.77 (มาก)
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	4.29 (มาก)	4.24 (มาก)	4.26 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.07 (มาก)	3.98 (มาก)	4.01 (มาก)

จากตารางที่ 80 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.07) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.09) และ การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.97) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านตำแหน่งงาน	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	4.31 (มาก)	4.24 (มาก)	4.26 (มาก)
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.88 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)
ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.33 (มาก)	4.25 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.17 (มาก)	4.06 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 81 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.17) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.31) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.24) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=118 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	N=176 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความมั่นคง	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)
บริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	4.95 (มากที่สุด)	4.94 (มากที่สุด)	4.94 (มากที่สุด)
บริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ	4.69 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
บริษัทที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	4.28 (มาก)	4.15 (มาก)	4.19 (มาก)
บริษัทที่มีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน	4.12 (มาก)	3.92 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.61 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 82 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.61) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 4.52)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่ทำงานในฝ่ายบริหาร และฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 5.00,5.00) รองลงมาคือบริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.93,4.94) และบริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.69,4.59)

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านชีวิตส่วนตัว	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)
ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้	4.03 (มาก)	4.03 (มาก)	4.03 (มาก)
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท	4.40 (มาก)	4.36 (มาก)	4.38 (มาก)
มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว	3.91 (มาก)	3.85 (มาก)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)	3.98 (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.00) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานทั้งในฝ่ายบริหารและฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่าน

ให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.40, 4.36) รองลงมาคือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.03, 4.03) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.91, 3.85)

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านสภาพการทำงาน	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	4.16 (มาก)	4.20 (มาก)	4.19 (มาก)
บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	4.12 (มาก)	4.02 (มาก)	4.05 (มาก)
สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก	4.28 (มาก)	4.25 (มาก)	4.26 (มาก)
สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ	4.07 (มาก)	3.94 (มาก)	3.98 (มาก)
สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก	3.52 (มาก)	3.41 (น้อย)	3.44 (น้อย)
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ผู้เขียน ช่างเก็บของที่จอดรถห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย	3.34 (น้อย)	3.20 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.91 (มาก)	3.84 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 84 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.91) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ในปีจ้จยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหาร ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก

(ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือ บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

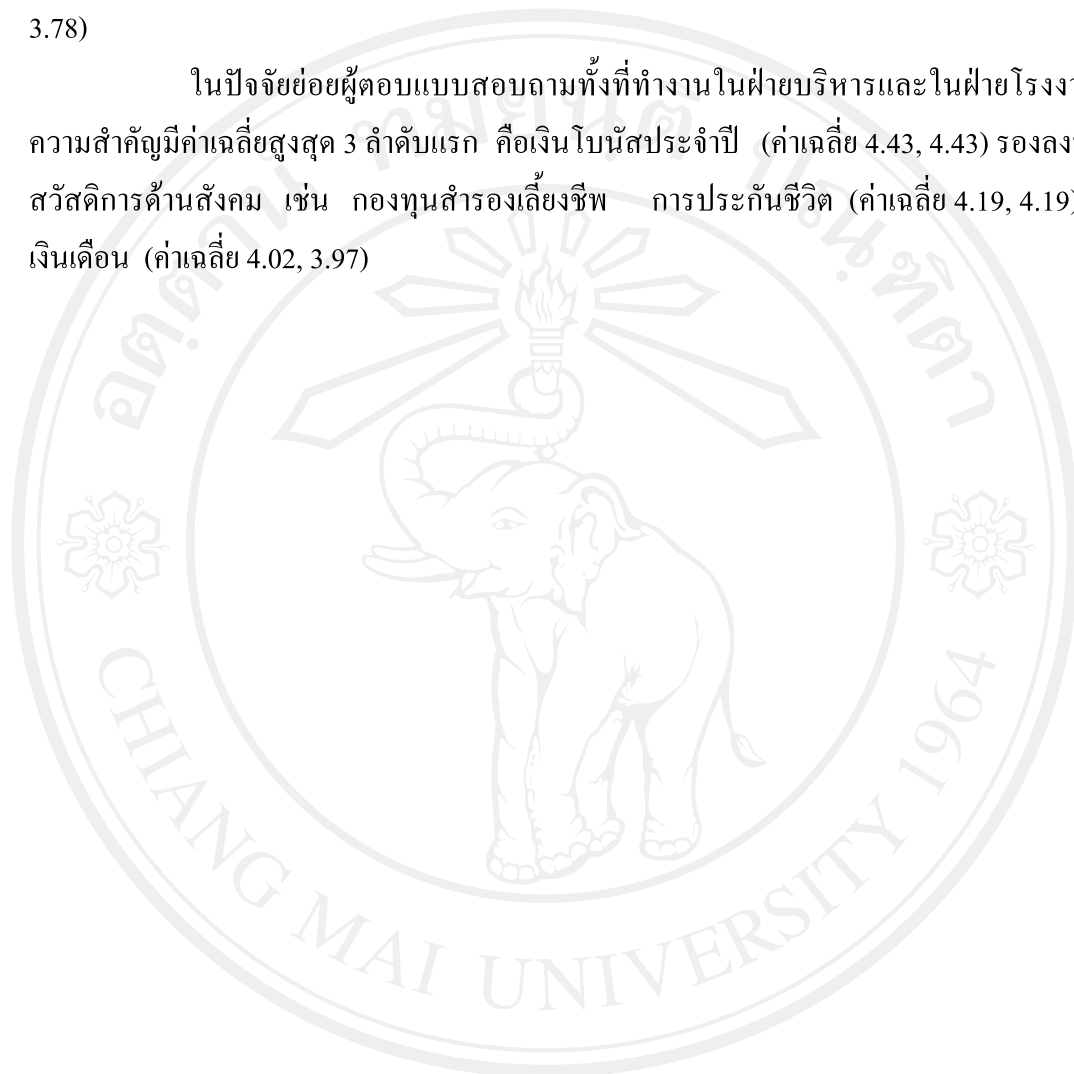
ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือน	4.02 (มาก)	3.97 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าล่วงเวลา	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	3.89 (มาก)
เงินโบนัสประจำปี	4.43 (มาก)	4.43 (มาก)	4.43 (มาก)
เงินรางวัลพิเศษ เช่น 'ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี	3.43 (น้อย)	3.19 (น้อย)	3.27 (น้อย)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือค่า รักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่งบริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก	3.22 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.18 (น้อย)
สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต	4.19 (มาก)	4.19 (มาก)	4.19 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.83 (มาก)	3.78 (มาก)	3.79 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.83) ฝ่ายโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ในปีจ้ยย่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่ทำงานในฝ่ายบริหารและในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.43, 4.43) รองลงมาคือสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.19, 4.19) และเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.02, 3.97)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา
จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ปัจจัยบำรุงรักษา	สำนักงานฝ่าย		
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายโรงงาน	รวม
	n=58	n=118	N=176
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4.13 (มาก)	3.99 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.66 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.70 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.10 (มาก)	3.93 (มาก)	3.99 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	4.07 (มาก)	3.98 (มาก)	4.01 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	4.17 (มาก)	4.06 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.61 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.91 (มาก)	3.84 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.83 (มาก)	3.78 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.03 (มาก)	3.93 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 86 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหาร ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.62) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.99)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

- มีความสับสนในขอบเขตและหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย (1 คน)
- พนักงานส่วนมากมีความจริงใจต่อกันค่อนข้างน้อย (1 คน)
- ควรแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับระบบการขึ้นเงินเดือนภายในหน่วยงาน (1 คน)
- อยากให้มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่มีแบบแผนชัดเจน ซึ่งอาจทำให้การเริ่มทำงานล่าช้า (1 คน)
- พนักงานทุกคนในบริษัทต้องมีวินัยในการปฏิบัติงาน เคารพกฎระเบียบ และถือปฏิบัติ ตามมติและกฎระเบียบของบริษัท (1 คน)
- ควรทำตามนโยบายบริษัทอย่างเคร่งครัด (1 คน)

ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ

- เรื่องคำตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยากเสนอแนะว่าควรมีค่าอาหารกลางวันให้พนักงาน (1 คน)
- อยากให้บริษัทเพิ่มสวัสดิการ เล็กน้อยๆ เช่น ขอค่าน้ำมัน (น้ำมันแพงขึ้น) ค่าอาหาร
- ให้พิจารณาเงินเดือน ของพนักงานที่อายุงานเกิน 5 ปี ปัจจุบันมีพนักงานเงินเดือนน้อย จำนวนมากไม่พอใช้จ่ายในครอบครัว (1 คน)
- ขอสวัสดิการในการทำงาน เช่น ค่าอาหารกลางวัน ค่าน้ำมัน (1 คน)
- 90% บริษัททำได้คืออยู่แล้ว 10% เป็นองค์ประกอบเล็กๆ สามารถแก้ไขได้ (1 คน)
- อยากให้มีชมรมกีฬาแบบที่ชัดเจน และสถานที่จอดรถ เพราะว่าปัจจุบันพนักงานไม่มีที่จอดรถ เพราะมีที่จอดรถสำหรับหัวหน้างานเท่านั้น (1 คน)
- ขอค่าน้ำมันรถ (1 คน)
- ปรับปรุงเรื่องฝุ่นละออง และการถ่ายเทอากาศในแผนกผลิต เพราะพอถึงหน้าร้อน อากาศจะร้อนมาก ปรับปรุงเรื่องสุขลักษณะห้องน้ำที่ยังต้องใช้ร่วมกันกับคนงานและคนขับรถ อาหารที่ไม่ค่อยสะอาด จุดน้ำดื่มที่ค่อนข้างน้อย (1 คน)

- อยากให้บริษัทหาที่จอดรถเพราะไม่ค่อยจะมีที่จอดรถและห้องน้ำด้วย (1 คน)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

- อยากให้หัวหน้ารับฟังพนักงานระดับล่างไม่ใช่แต่อารมณ์ (1 คน)
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่สร้างสรรค์สิ่งดีๆ มาสู่องค์กรและคนหัวใจสิงห์ทุกคน (1 คน)
- ที่ทำงานร้อนมาก ที่ทำงานหัวหน้าทำไม่มันเย็นเหลือเกิน (1 คน)
- หัวหน้างานควรมีน้ำใจแก่พนักงาน (1 คน)
- หัวหน้างานควรมีความยุติธรรมให้มากกว่านี้ในการทำงาน (1 คน)
- ฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับล่างบ้าง (1 คน)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน บางครั้งยึดหลักอาวุโส ก่อนทั้งที่ความสามารถไม่ดีเท่าคนใหม่ (1 คน)
- มีการกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่งานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (1 คน)

ด้านอื่นๆ

- พนักงานส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่การทำงาน ขาดวินัยในการทำงาน จึงทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานจึงอยากให้เห็นย้ำในเรื่องจิตสำนึกในหน้าที่การทำงานของพนักงาน (1 คน)
- มีการพัฒนาในองค์กรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปทั้งในเครือบริษัทบุญรอดฯ ขอขอบคุณ
- คนที่ทำทุกๆ อย่างเพื่อบริษัทแม้แต่กระทั่งเวลาที่เขายอมให้บริษัทยอมเสียมกับฐานะที่จำเป็นจริงๆ เพื่อให้มีการผลิตในวันที่กำหนด (แต่สุดท้ายก็เป็นแค่ตัวหมากของกระดานที่ชอบตัวไหนก็จะจับเดินหน้า)ปลุกจิตสำนึกที่ดีๆ ให้พนักงาน (1 คน)
- การทำงานต้องมีความสามัคคีกันมากกว่านี้ (1 คน)
- ทำไม่ปรับแต่คนที่มิวุฒิไม่ดูการทำงานหรือ (1 คน)

- ด้านระบบงานดีทุกอย่าง แต่ขาดการสื่อสาร ระหว่างแผนกยังไม่ชัดเจนระหว่างหัวหน้า (1 คน)
- มีการประสานงานในการทำงานที่มากขึ้น รวมถึงการวางแผนงานที่ชัดเจนรัดกุมและเข้าใจง่ายต่อระบบงาน (1 คน)
- ควบคุมดูแลหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพกว่านี้ (1 คน)
- ให้ช่างสนใจดูแลเครื่องจักร มากกว่านี้ (1 คน)
- การอบรมหรือมีกิจกรรมดีๆ ควรมีการวัดผลผู้เข้าร่วมของการทำกิจกรรมเพื่อไม่ให้เสียเวลาเปล่าๆ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับบริษัทสูงสุด (ระบบการทำงานต้องเกี่ยวเนื่องกัน supply chain (1 คน)
- บางสิ่งบางอย่างไม่สะดวกต่อการทำงาน (1 คน)
- คนพูดไม่ได้ทำงาน คนทำงานไม่พูดในสิ่งที่ต้องการ ทำให้ไม่สะดวกต่อการทำงาน
- ขอให้ทำโรงจอดรถ เพราะฝนตกรถเปียกฝนหมด (1 คน)
- ควรมีการจัดสรรเวลาทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่านี้ เช่น มีความแน่นอนในการวางแผนการทำงานให้มากขึ้น ไม่ใช่มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยกะทันหัน กิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานควรมีการจัดสรรให้เหมาะสมกับสภาพงานของพนักงานแต่ละแผนก ไม่ใช่ให้เวลาเท่ากันแต่จะเอาคุณภาพงานที่เท่ากัน บางครั้งพนักงานไม่มีเวลาทำกิจกรรมบางอย่าง แต่โดนบีบให้ส่งงานหรือติดตามงานในเวลาที่กำหนดไว้ (1 คน)
- อยากให้ทางผู้บริหารให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับล่างบ้าง ส่งเสริมผู้มีความสามารถอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (1 คน)
- ควรมีการจัดอบรมหัวหน้างานในการใช้คำพูดต่างๆ ต่อพนักงานหรือลูกน้องของตัวเองและควรมีบทลงโทษที่เท่าเทียมกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก (1 คน)