

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดของบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.5 สถานภาพสมรส ร้อยละ 62.5 ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 37.5 ทำงานในแผนกผลิต โซดา-น้ำดื่ม ร้อยละ 41.5 ประสบการณ์การทำงาน(รวมการทำงานในบริษัทอื่นก่อนมาอยู่กับบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด) คือมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 49.4 อายุการทำงาน เฉพาะในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด คือ มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 34.1 เงินเดือนที่ได้รับ 6,001-12,000 บาท ร้อยละ 58.5 เคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ร้อยละ 61.4 ไม่เคยย้ายงาน ร้อยละ 38.6 จำนวนครั้งที่ย้ายงาน 1 ครั้ง ร้อยละ 51.9 สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิมคือ เงินเดือนน้อย ร้อยละ 28.7 เหตุผลที่เลือกมาทำงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัดคือ สวัสดิการดี ร้อยละ 81.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย ในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.15) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น และการได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.27) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือบริษัทให้ความสำคัญและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดได้แก่ 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)

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.70) รองลงมาคือบริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.15) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และหัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.01) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญโดยรวมให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ท่านมีความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.26) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือบริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.94) และบริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือบริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.19) และเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ปัญหาปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านไม่มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ร้อยละ 32.4 รองลงมา คือท่านไม่ได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่ปฏิบัติงานได้ดี แต่ในกรณีที่งานเกิดความผิดพลาดท่านถูกตำหนิ ร้อยละ 21.0 และท่านขาดโอกาสในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต้องใช้พัฒนาการและประสบการณ์จากหัวหน้างาน ที่จะเพิ่มศักยภาพของการทำงาน การอบรมในหัวข้อลักษณะงานพิเศษต่างๆ เช่น ทักษะในการการผลิต เป็นต้น ร้อยละ 18.8

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การสื่อสารภายในบริษัทยังขาดประสิทธิภาพ ร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ มีการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ร้อยละ 31.8 และ บริษัทไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน ร้อยละ 19.9

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุการทำงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด และสังกัดสำนักงานฝ่าย

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด จำแนกตามเพศ

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.91)

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

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.07) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

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

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศ

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.19) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างดีแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.08) และการได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศหญิง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.23) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มี

ความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.35) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถ
เพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา
คือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย
4.02) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ
การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับ
มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ
ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมี
การควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.10, 4.12) รองลงมาคือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา
ของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.87, 3.95) และการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น
หรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.72, 3.89)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบ สอบถามเพศชายให้
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับน้อย

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับ
งานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ บริษัท
ให้ความเสมอภาคและ โอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน
(ค่าเฉลี่ย 3.62) และ บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย
3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ
บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงาน
ปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือบริษัทมี

ความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และบริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

2) ปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยบำรุงรักษา 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) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

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

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.68) รองลงมาคือบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และบริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) และหัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างานและหัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

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

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ มี

ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.24) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

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

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เพศชาย

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือบริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.95) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.63)

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

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพศชาย

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 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)

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ

จำกัด จำแนกตามอายุการทำงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ

จำกัด

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.27) และ ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.20)

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

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.26) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างดีแก่ผู้อื่น การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

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

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

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.31) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.09)

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

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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

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

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

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการ

ควบคุม (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) และการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.93) และการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานไม่เกิน 5ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปี และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

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

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.75)

รองลงมา บริษัทที่มีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และบริษัทที่ให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (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)

2) ปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท เชียงใหม่
เบเวอเรจ จำกัด และฝ่ายงาน

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา 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)

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.71) รองลงมา บริษัทมีนโยบาย

การปรับค่าจ้าง, 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 บริษัทที่มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และบริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.89) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ แผนกทรัพยากรบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.82) และหัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 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) รองลงมาคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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 การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม 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)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของ

บริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.03) และการร่วมกันวางแผนการศึกษาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

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

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

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.24) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.25) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือ บริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.90) และบริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือ บริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.95) และบริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.65)

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

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 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)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 -10ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และบริษัทที่มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 10ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ บริษัทที่มีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และบริษัทที่มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 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)

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสังกัดสำนักงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.97)

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

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือความรู้สึถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหาร 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)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับ

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.93)

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

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

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

2) ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามสังกัดสำนักงานฝ่าย

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 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)

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทุกให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหาร ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือบริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมาคือ บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ และบริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.72) รองลงมาคือ บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.11) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ฝ่ายบริหาร

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.88) และหัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

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

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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

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

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

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

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานทั้งในฝ่ายบริหารและฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.40, 4.36) รองลงมาคือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.03, 4.03) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.91, 3.85)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหาร ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (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)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด นำทฤษฎี Motivation Hygiene หรือที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือส่วนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) การประสบความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการ 6) การเจริญเติบโต ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ประกอบไปด้วย 1) นโยบายการบริหารของบริษัท 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) สภาพการทำงาน 5) ค่าตอบแทน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ชีวิตส่วนตัว 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) สถานภาพ 10) ความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบงศ์ ภู่อัจฉ (2549) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในบริษัท ลีโอ ฟูดส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ลำดับแรกคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมรรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทกิพีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกตัญญูตา สิทธิบูรณ์ (2553) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขอนแก่นบรีวเวอรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือด้านความมั่นคง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบงศ์ ภู่อัจฉ (2549) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในบริษัท ลีโอ ฟูดส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมรรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทกิพีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานในแต่ละด้าน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัตญูตา สิทธิบุ่น (2553) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ รู้สึกมีความสุขหรือภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จอยู่เสมอ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบงค์ ภู่อัจฉ (2549) ที่ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ให้โอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ รับผิดชอบประสบความสำเร็จอยู่เสมอ

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัตญูตา สิทธิบุ่น (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของมัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ การยอมรับยกย่องและชมเชยจากบริษัท แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบงค์ ภู่อัจฉ (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบงค์ ภู่อัจฉ (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ งานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัตญูตา สิทธิบุ่น (2553) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ได้ใช้บุคลิกลักษณะและความสามารถเฉพาะตัวเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบงศ์ ภู่อัจฉ (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีการประเมินผลปรับค่าแรง/เงินเดือน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัธรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบงศ์ ภู่อัจฉ (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัธรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกตัญญูตา สิทธิบุณ (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตาม คุณภาพที่กำหนด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกตัญญูตา สิทธิบุณ (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคืองานที่ทำอยู่ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานอย่างมาก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบงศ์ ภู่อัจฉ (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ โอกาสในการฝึกฝนอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัธรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทาง การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ปัจจัยบำรุงรักษา

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือคือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบงศ์ ภู่อัจฉ (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญใน

ระดับปานกลางลำดับแรกคือ ได้แก่ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมรรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการศึกษาของมรรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญบงค์ ภู่อัจฉิต (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือหัวหน้างานสั่งงานชัดเจนเข้าใจง่าย

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญบงค์ ภู่อัจฉิต (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้า และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมรรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญบงค์ ภู่อัจฉิต (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมรรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญบงค์ ภู่อัจฉิต (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือท่านมีความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญบงค์ ภู่อัจฉิต (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง สอดคล้องกับผลการศึกษากงต์ญูตา ลีทริบุน (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือเป็นงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานูซบงค์ ภู่งำจัด (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือบริษัทที่มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษามัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท สอดคล้องกับผลการศึกษานูซบงค์ ภู่งำจัด (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษามัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลครอบครัว

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานูซบงค์ ภู่งำจัด (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือเงินโบนัสประจำปี และสอดคล้องกับผลการศึกษามัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปี แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานูซบงค์ ภู่งำจัด (2549) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษากงต์ญูตา ลีทริบุน (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้

ข้อค้นพบ

การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด มีข้อค้นพบจากการศึกษาดังนี้

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปี จนถึงมากกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่เคยย้ายงานก่อนจะมาทำงานกับบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด โดยย้ายงานมาจำนวน 1 ครั้ง

สาเหตุที่พนักงานย้ายงานมากที่สุดคือ เงินเดือนน้อย ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท รายได้อื่นๆน้อย เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และอื่นๆ

เหตุผลที่มาทำงานกับบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด คือสวัสดิการดี รองลงมาบริษัทมีชื่อเสียงมีความมั่นคง

ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะงานที่ทำ เมื่อจำแนกตามสังกัดสำนักงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะในเรื่องของลักษณะของงานทำ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญในระดับน้อยในเรื่องด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญลำดับแรกคือความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน เมื่อจำแนกตามฝ่ายพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญลำดับแรกในเรื่องการได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ขณะที่พนักงานฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญลำดับแรกในเรื่อง ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่อง การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัทที่ให้ความสำคัญในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามทุกอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี และ 5-10 ปี ให้ความสำคัญในเรื่อง การได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากบริษัท ในระดับมาก ขณะที่กลุ่มอายุทำงาน 10 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามสังกัดสำนักงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในฝ่ายบริหาร ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในฝ่ายโรงงาน ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกฝ่ายงาน ให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญลำดับแรกคืองานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด พบว่าในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ผู้ตอบ

แบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี และ 5-10 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่กลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับมากทุกปีจ้อย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญลำดับแรกคือการมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เมื่อจำแนกตามสังกัดสำนักงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องการได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ ขณะที่พนักงานฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงทุกฝ่ายงาน ให้ความสำคัญในระดับมากทุกปีจ้อย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญลำดับแรกคือการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องมีการควบคุม เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี 5-10 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกในเรื่อง การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องมีการควบคุม ขณะที่อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญลำดับแรกในเรื่อง การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปีจ้อย่อยในระดับมาก ยกเว้นปีจ้อย่อยในเรื่อง บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ ที่ให้ความสำคัญในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับน้อย และเมื่อจำแนกตามสังกัดสำนักงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญในระดับน้อย

เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่ง ขณะที่กลุ่มอายุการทำงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา พบว่าผู้ตอบให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงทุกฝ่ายงาน ทุกอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ให้ความสำคัญในระดับมากเกือบทุกปีจ้อย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกฝ่ายงาน ทุกอายุการทำงานในบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญมาก ลำดับแรกคือหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ขณะที่เพศชายให้ความสำคัญในระดับน้อย และในเรื่องการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน เพศชายให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามสังกัดสำนักงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในฝ่ายบริหารให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน และการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน ในขณะที่พนักงานที่ทำงานในฝ่ายโรงงานให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกฝ่าย ให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญมาก ลำดับแรกคือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกฝ่ายงาน ให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญมาก ลำดับแรกคือมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยย่อยที่เพศชายให้ความสำคัญมาก ลำดับแรกคือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปัจจัยย่อยที่เพศหญิงให้ความสำคัญมากลำดับแรกคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท เมื่อจำแนกตามสังกัดสำนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งฝ่ายบริหารและโรงงานต่างให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ทั้งในฝ่ายบริหารและโรงงานให้ความสำคัญในระดับที่สุดในเรื่อง บริษัทมีความมั่นคง บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดในเรื่อง ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกฝ่ายงาน ให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมี

ความสะอาดทั้งภายในและภายนอก และในเรื่อง สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ถานจอครถ รั้วทางเข้า-ออก เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมาก ในขณะที่เพศชายให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปี

ตารางที่ 87 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 10 ลำดับแรก

ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย	ปัจจัยหลัก	ลำดับที่
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ	4.30	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	1
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.30	ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	1
ความรู้สึกลึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.28	ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	2
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.27	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต	4.24	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4
การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.24	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4
ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	4.15	ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	5
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม	4.11	ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	6
การได้ใช้ความสามารถของคนในการปฏิบัติงาน	4.09	ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	7
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.06	ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	8
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.02	ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	9
การได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ	4.02	ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	9
การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.99	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	10

ปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้ง 6 ด้านเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสำคัญมาก 10 อันดับ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.30) ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.27) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิตและการมีโอกาเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.24) ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.15) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 4.11) การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.06) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และการได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และการมีโอกาได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ตารางที่ 88 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยบำรุงรักษา 10 ลำดับแรก

ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย	ปัจจัยหลัก	ลำดับที่
บริษัทมีความมั่นคง	5.00	ความมั่นคงในการทำงาน	1
บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	4.94	ความมั่นคงในการทำงาน	2
บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	4.70	นโยบายและการบริหารของบริษัท	3
บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ	4.63	ความมั่นคงในการทำงาน	4
เงินโบนัสประจำปี	4.43	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท	4.38	ชีวิตส่วนตัว	6
ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.27	ตำแหน่งงาน	7
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	4.26	ตำแหน่งงาน	8
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	4.26	ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	8
สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก	4.26	สภาพการทำงาน	8
บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	4.19	ความมั่นคงในการทำงาน	9
บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	4.19	สภาพการทำงาน	9
สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.19	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	9
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี	4.15	นโยบายและการบริหารของบริษัท	10

ปัจจัยบำรุงรักษา ทั้ง 10 ด้านเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสำคัญมาก 10 อันดับ ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 5.00) บริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.94) บริษัทที่มีนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.70) บริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.63) เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.43) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.38) ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.26) บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.19) บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ดังนั้น บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เช่น การส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน และเปิดโอกาสให้เขาประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยการส่งไปศึกษาอบรม สัมมนาในความรู้ที่ยังมีไม่เพียงพอ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาปรับและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ดังนั้น บริษัทฯ ควรดำเนินการให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เช่น หากพนักงานคนใดขยัน มาทำงานตรงเวลา ไม่ขาดงานบ่อย มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามนโยบายของบริษัทฯ ก็มีการประกาศยกย่องชมเชยให้พนักงานโดยทั่วไปทราบถึงผลการปฏิบัติหน้าที่ และกล่าวตักเตือนพนักงานที่ปฏิบัติไม่ดีด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ให้พนักงานเชื่อว่าบริษัทสนับสนุนพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานผู้นั้น ซึ่งยังส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นจูงใจในการที่จะให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ดังนั้น การดำเนินมาตรการเพื่อให้พนักงานตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับงานที่เขารับผิดชอบ พร้อมกับชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกับงานอื่นๆ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและเป้าหมายโดยรวม และรางวัลหรือผลตอบแทนที่จะได้รับร่วมกันแล้ว ก็จะทำให้พนักงานแต่ละส่วนมีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงาน และคำนึงถึงส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงถึงกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ดังนั้นบริษัทจะทำให้พนักงานทราบและมองเห็นอนาคตของตนเอง มองเห็นเส้นทางการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การปรับโครงสร้างการทำงาน การประกาศให้ทราบถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่หรือความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง เกิดแรงกระตุ้นที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ไปตามโครงสร้างของบริษัท

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ดังนั้น บริษัทต้องแสดงให้เห็นอย่างเป็นทางการว่า หากพนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว พนักงานจะได้รับผลย้อนกลับที่ทำให้มีความก้าวหน้าในงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อันจะทำให้พนักงานตระหนักรู้และเกิดความรับผิดชอบที่ในงานที่รับผิดชอบมากขึ้น และบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ตั้งใจทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นเพื่อท้าทายความสามารถและพัฒนาตนเองไปสู่การเลื่อนตำแหน่งในอนาคต

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ดังนั้น บริษัทจะต้องดำเนินมาตรการต่างๆ ที่สะท้อนให้พนักงานเห็นว่า หากพนักงานมีความรับผิดชอบ ได้รับการยอมรับในสังคม ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมแล้วนั้น ก็จะได้มีโอกาสเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พนักงานก็จะเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ

2. ปัจจัยบำรุงรักษา

ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานต้องการจะทำงานกับบริษัทที่มีความมั่นคง ซึ่งจากการที่บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ มีการเติบโตขยายขนาดธุรกิจที่ต่อเนื่อง จึงทำให้ในปัจจุบันบริษัทจะมีอัตราการเข้าออกของพนักงานน้อย อย่างไรก็ตาม บริษัทก็ต้อง

ปรับปรุงระบบการทำงานให้คงอยู่ในระดับที่เป็นที่ยอมรับในสังคมตลอดไป เช่น มีการกำหนดหน้าที่งาน สร้างรายละเอียดของงาน (Job description) ที่ชัดเจน พร้อมทั้งที่สร้างภาพลักษณ์ที่เป็นคุณธรรม คุณภาพ และสอดคล้องกับความรู้สึกร่วมกันของสังคมโดยรวม

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือบริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับสวัสดิการที่ให้แก่พนักงาน เช่น การปรับค่าจ้าง การขึ้นเงินเดือนประจำปี โดยต้องคำนึงถึงเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม นอกจากนี้บริษัทควรมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ ตามที่นโยบายได้ชี้แจงไว้ ตลอดจนมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย และมีการชี้แจงนโยบายให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงทุกระดับ นโยบายการบริหารงานควรให้พนักงานให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถร่วมวางแผนปรึกษาหารือระหว่างหน่วยงานเมื่อประสบปัญหาได้

ด้านชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรักบริษัท อยากทำงานกับบริษัท หรือเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพราะไม่เพียงที่บริษัทจะคำนึงถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพของตัวพนักงาน แต่มองไปถึงครอบครัวหรือบุคคลในความรับผิดชอบของพนักงานด้วย เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของพนักงานที่ทำงานดี โดยไม่ได้เจาะจงเฉพาะบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดีเด่น เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน อันจะทำให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานเป็นอย่างมาก

ด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ดังนั้น บริษัทจึงควรสร้างความมั่นใจในการทำงานตามตำแหน่งงานและให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถด้วยตนเอง งานที่ได้มอบหมายให้ทำควรตรงกับความรู้ความสามารถที่พนักงานมีและทำให้พนักงานตระหนักว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญต่อตนเองและต่อบริษัทเป็นอย่างยิ่ง

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก แสดงถึงความพร้อมที่พนักงานจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแผนก บริษัทจึงควรส่งเสริมด้วยการจัดกิจกรรมกันระหว่างแผนก เพื่อที่นำมาซึ่งการกระชับสัมพันธ์ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้

ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสื่อสารภายในบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การติดตั้งระบบเสียงตามสาย และจัดให้มีการกระจายเสียงอย่างสม่ำเสมอทุกวัน การสื่อสารผ่านการประกาศในช่วงที่มีการพูดคุยก่อนการทำงาน (Morning talk) การจัดให้มีบอร์ดปิดป้ายประกาศที่สามารถพบเห็นได้อย่างชัดเจน เป็นต้น

ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องของสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทให้มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องความเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีฝุ่นละออง ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะห้องน้ำ โรงอาหาร ให้มีความสะอาด โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงมากในปัจจุบันเพื่อเลือกใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบริษัท

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ดังนั้น บริษัทฯ ควรพิจารณาการตอบแทนการทำงานและสวัสดิการต่างๆ อย่างต่อเนื่องเหมาะสม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต และเงินเดือนที่ได้รับให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน