บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัททุกคนจำนวนทั้งสิ้น 108 รายโดยข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยซึ่งในบทนี้ประกอบด้วย สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 53.70 มีอายุ 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีสถานะภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 49.07 การศึกษาระดับต่ำกว่า ม. 6 คิดเป็นร้อยละ 39.81 ทำงานอยู่ฝ่ายร้านอาหาร คิดเป็นร้อยละ 34.26 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10, 000 บาท คิดเป็นร้อยละ 90.74 มีอายุงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.78 ไม่เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนมาทำงานกับบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท คิดเป็นร้อยละ 56.48 สาเหตุที่ย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม คือ ผลตอบแทนน้อย คิดเป็นร้อยละ 29.63

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท

ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน

1) นโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.74) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 2.93) และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2) การบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.05) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) รองลงมาคือการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.12) และโครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.02)

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.32) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.34)

4) สภาพของการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพของการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.29) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.35)

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.22) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) และการปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22)

6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.10) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.17) และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

7) เงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.42) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.56) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

1) ความสัมฤทธิ์ผลของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.34) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.31)

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.20) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.34) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

3) ลักษณะของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.36) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.49) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.17) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.17) และมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.70) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.54) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

6) การเจริญเติบโต

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.52) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.72) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.70) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ส่วนที่ 3 สรุปปัญหาในการปฏิบัติงานที่ บริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรกได้แก่ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน และงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.41 เท่ากันรองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 26.85 และไม่เข้าใจนโยบายแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 19.44

โดยสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน 3 อันดับแรกได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 34.26 รองลงมาคือ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน คิดเป็นร้อยละ 29.63 และไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 13.89

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม อายุ

จากการศึกษาเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของข้อมูลระดับของความพึงพอใจของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม อายุ

1) นโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.73) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารและการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.94) และนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารและการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 2.94) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.74) และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.93) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารและการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 3.22) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.89)

2) การบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.28) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.89) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.96) และโครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจนและความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28) และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.19) และความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาและความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง พร้อมทั้งความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.31)

4) สภาพของการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง, เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.50) และระบบความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และระบบความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.36)

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมาคือ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานและการได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิ์ภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และการปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) และการได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิ์ภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิ์ภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) และการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 5.00) รองลงมาคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่งและการรับฟังความคิดเห็นคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาพร้อมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่งและการรับฟังความคิดเห็นคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.14) รองลงมาคือความร่วมมือในการปฏิบัติงานและความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองพร้อมทั้งการรับฟังความคิดเห็นคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 2.86)

7) เงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.32) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.94) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.50) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.25) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.15) รองลงมาคือ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.35) และเงินโบนัสประจำปีและสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.74) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.97) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น จำแนกตาม อายุ

1) ความสัมฤทธิ์ผลของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.28) และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.25) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.26) และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.56)

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.42) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.61) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

3) ลักษณะของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.61) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านด้านลักษณะของงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.26) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.61) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) และการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่และมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่และมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

5) **ความก้าวหน้าในการทำงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ทักษะประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.50) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.45) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ทักษะประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.17) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ทักษะประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.11) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.81)

6) **การเจริญเติบโต**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.55) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.83) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.72) และมีการกำหนดลู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.33)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.39) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.57) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.56) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.71) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.94) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.86) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม อายุงาน

1) **นโยบายและการบริหาร**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุมและนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.94) และนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.07) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.04) และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.03) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.70) และนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2) **การบังคับบัญชา**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจนและการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.97) รองลงมาคือ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.79) และหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 2.76)

3) **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.22) และการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาและความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.63) และความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.99) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.15) รองลงมาคือ การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

วางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.12) และการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.97)

4) สภาพของการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ3อันดับแรกได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง, เสียงดังและปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.33) และบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง, เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และระบบความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.30)

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ความสนิทสนมความจริงใจความเป็นกันเองและการปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิ์ภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.97)

6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองและการรับฟังความคิดเห็นคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.25) รองลงมาคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 2.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.15) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่งและการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.25) และความร่วมมือในการปฏิบัติงานและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่งพร้อมทั้งการรับฟังความคิดเห็นคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00)

7) เงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.57) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.89) และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.53) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.63) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.17) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.97) รองลงมาคือ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.39) และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตาม อายุงาน

1) **ความสัมฤทธิ์ผลของงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.22) และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.47) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.24) และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2) **การได้รับการยอมรับนับถือ**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.53) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.89) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 2.94)

3) **ลักษณะของงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านด้านลักษณะของงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.30) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4) **ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.09) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.79) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถพร้อมทั้งความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.73)

5) **ความก้าวหน้าในการทำงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ทักษะประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.83) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ทักษะประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.60) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.36) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ทักษะประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.73) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.27) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.09)

6) **การเจริญเติบโต**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.89) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปีพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.58) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.81) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.75) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.25) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.48) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.42) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.24)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) ประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) สภาพของการทำงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 7) เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors or Motivator) ประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ความสัมฤทธิ์ของงาน 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน 6) การเจริญเติบโต

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คลองพร้าว รีสอร์ท ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารจัดการและควบคุม และในระดับน้อย ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คลองพร้าว รีสอร์ท ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้แก่ ลักษณะของงาน ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และในระดับน้อย ได้แก่ ความเจริญเติบโต

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทในครั้งนี้ได้ทำการเปรียบเทียบผลการศึกษากับการศึกษาของ ลลนา เรืองพร (2550) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทโทเทิ่ล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ของกชกร ทุ่งศรี (2551) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทดริสเซ่นแอร์คราฟท์อินทีเรียซิสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ของพัชยา เพียรจริง (2550) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนซิงเดนเก็น จำกัด และของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไออ้อนเวอร์คส์ จำกัด ดังแสดงผลในตารางที่ 53 และ 54

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนของบริษัท คลองพร้าวรีสอร์ท และการศึกษาอื่นๆ

ปัจจัยด้านอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน	การศึกษาครั้งนี้	ชินวุธ (2553)	พัชยา (2550)	กชกร (2551)	ลลนา (2550)
นโยบายและการบริหาร	ปานกลาง (2.74)	ปานกลาง (3.40)	ปานกลาง (3.32)	ปานกลาง (3.48)	ปานกลาง (3.21)
การบังคับบัญชา	ปานกลาง (3.05)	มาก (3.58)	ปานกลาง (3.03)	ปานกลาง (3.40)	ปานกลาง (3.30)
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ปานกลาง (3.32)	มาก (3.56)	ปานกลาง (3.08)	มาก (3.59)	มาก (3.49)
สภาพของการทำงาน	ปานกลาง (3.29)	มาก (3.56)	มาก (3.46)	มาก (3.56)	ปานกลาง (2.90)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ปานกลาง (3.22)	มาก (3.70)	ปานกลาง (3.34)	มาก (3.72)	มาก (3.98)
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ปานกลาง (3.10)	มาก (4.03)	ปานกลาง (3.13)	ปานกลาง (3.45)	มาก (3.75)
เงินเดือนและสวัสดิการ	น้อย (2.42)	ปานกลาง (3.07)	ปานกลาง (3.20)	ปานกลาง (3.35)	ปานกลาง (3.01)

จากตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนของบริษัท คลองพร้าวรีสอร์ท และการศึกษาอื่นๆ พบว่า

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) ลลนา เรืองพร (2550) ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และ กชกร ทุ่งศรี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) ลลนา เรือง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พร (2550) และ กชกร ทุ่งศรี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) พบว่าปัจจัยในเรื่องการบังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลนา เรืองพร (2550) ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และกชกร ทุ่งศรี (2551) พบว่าปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลนา เรืองพร (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และกชกร ทุ่งศรี (2551) พบว่าปัจจัยในเรื่องสภาพการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลนา เรืองพร (2550) ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และกชกร ทุ่งศรี (2551) พบว่าปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) และ กชกร ทุ่งศรี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลนา เรืองพร (2550) และ ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) พบว่าปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) ลลนา เรืองพร (2550) ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และ กชกร ทุ่งศรี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นของบริษัท คลองพร้าวรีสอร์ท และการศึกษาอื่นๆ

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น	การศึกษาครั้งนี้	ชินวุธ (2553)	พัชยา (2550)	กชกร (2551)	ลลนา (2550)
ความสัมฤทธิ์ผลของงาน	ปานกลาง (3.34)	มาก (3.57)	ปานกลาง (3.24)	มาก (3.75)	มาก (3.67)
การได้รับการยอมรับนับถือ	ปานกลาง (3.20)	มาก (3.49)	ปานกลาง (2.97)	ปานกลาง (3.39)	มาก (3.46)
ลักษณะของงาน	ปานกลาง (3.36)	มาก (3.42)	ปานกลาง (2.95)	ปานกลาง (3.31)	ปานกลาง (2.99)
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ปานกลาง (3.17)	มาก (3.52)	ปานกลาง (2.81)	ปานกลาง (3.45)	ปานกลาง (3.12)
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ปานกลาง (2.70)	ปานกลาง (3.10)	น้อย (2.56)	ปานกลาง (2.66)	น้อย (2.58)
ความเจริญเติบโต	น้อย (2.52)	ปานกลาง (2.95)	ปานกลาง (2.85)	ปานกลาง (2.75)	น้อย (2.49)

จากตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นของบริษัท คลองพร้าวรีสอร์ท และการศึกษาอื่นๆ พบว่า

ปัจจัยด้านความความสัมฤทธิ์ผลของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชยา เพียรจริง (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลนา เรืองพร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

(2550) ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และกชกร ทุ่งศรี (2551) พบว่าปัจจัยในเรื่องความสัมฤทธิ์ผลของงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) และ กชกร ทุ่งศรี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลนา เรืองพร (2550) และ ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) พบว่าปัจจัยในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) ลลนา เรืองพร (2550) และ กชกร ทุ่งศรี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) พบว่าปัจจัยในเรื่องลักษณะของงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา เพียรจริง (2550) ลลนา เรืองพร (2550) และ กชกร ทุ่งศรี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) พบว่าปัจจัยในเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และกชกร ทุ่งศรี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชยา เพียรจริง (2550) และลลนา เรืองพร (2550) พบว่าปัจจัยในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านการเจริญเติบโต

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของลลนา เรืองพร (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชยา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เพียรจริง (2550) กชกร ทุ่งศรี (2551) และชินวุธ จงอยู่สุข (2553) พบว่าปัจจัยในเรื่องความเจริญเติบโต มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท มีข้อค้นพบที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1.สาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิมสูงที่สุด คือ ผลตอบแทนน้อย และไม่มีความก้าวหน้า แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งสองเรื่องอยู่ในระดับสูง

2. ทั้ง 2 ปัจจัยในเรื่องปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น ยกเว้นปัจจัยในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ พร้อมทั้งปัจจัยเรื่องความเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อย

3. 10 ปัจจัยย่อยที่พนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท พึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ 1) บรรยากาศในการทำงาน 2) สถานที่ทำงาน 3) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ 5) การได้ใช้ความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน 6) ความภาคภูมิใจในอาชีพ 7) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด 8) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ 9) มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 10) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด

4. ปัจจัยย่อย 5 อันดับแรกของปัจจัยอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่

1) เงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 1.97)

2) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.12)

3) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.22)

4) ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.36)

5) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.39)

5. ปัจจัยย่อย 5 อันดับแรกของปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่

1) มีการกำหนดลู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.30)

2) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.36)

3) โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.53)

5) มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.54)

6. ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบในการปฏิบัติงานที่บริษัทครองพร้าวรีสอร์ทสูงที่สุด คือ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจนและงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา

7. สาเหตุที่ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความท้อถอยในการทำงานที่บริษัทครองพร้าวรีสอร์ท ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า

8. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปพึงพอใจกับปัจจัยย่อยในเรื่องการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 36 ปีลงมา

9. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจในนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปีลงมา

10.ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปพึงพอใจในปัจจัยย่อยด้านเงินรางวัลพิเศษ และ ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา น้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท ตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะตามปัจจัยที่ควรเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วนโดยจำแนกตามหัวข้อของปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) และ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors or Motivator) ดังต่อไปนี้

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors)

1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางดังนั้นทางบริษัทควรมอบหมายงานให้แก่ ผู้บริหารระดับต้น หัวหน้าแผนก หัวหน้างานโดยให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการประชุมในตอนเช้าของแต่ละส่วนงาน แลกเปลี่ยนความคิด ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ช่วยกันคิดและแก้ไขร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้นระหว่างกัน และผู้บริหารทุกคนควรที่จะให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนด้วยความเสมอภาคทั้งในเรื่องงานและสภาพการเป็นอยู่โดยทั่วไป โดยเปิดโอกาสให้เข้าพูดคุย หรือปรึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี

2) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ในปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยย่อยด้านเงินรางวัลพิเศษ ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา สวัสดิการสังคมและสวัสดิการพิเศษอื่นๆ และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน และการปรับเลื่อนตำแหน่ง เป็น 4 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นทางบริษัทครองพร้าวรีสอร์ทควรดำเนินแก้ไขดังนี้

เงินรางวัลพิเศษ

- บริษัทควรสร้างสิ่งจูงใจพิเศษ เช่น การให้เงินรางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย (1) พนักงานที่เสนอวิธีการปรับปรุงการทำงาน (2) พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด (3) พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นประโยชน์กับการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา และสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมแสดงความชื่นชมยินดีกับพนักงานที่ได้รับรางวัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มคนที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ควรได้รับเงินรางวัลพิเศษเพื่อเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลาที่นาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา

- บริษัทอาจทำการสำรวจอัตราเงินเดือนรวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือนของตลาดธุรกิจประเภทเดียวกันหรือของคู่แข่ง ในพื้นที่ใกล้เคียงว่าในแต่ละที่เป็นอย่างไร พร้อมทั้งทำการปรับอัตราค่าจ้าง และ การขึ้นเงินเดือนของพนักงานประจำปี (Merit Increase) ให้เหมาะสมและไม่เกิดความแตกต่างจากธุรกิจในอุตสาหกรรมเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียงมากนัก รวมถึงการเสนอนโยบายการขึ้นเงินเดือนโดยการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละคน และการวัดจากผลประกอบการ หากปีไหนมีผลประกอบการสูงขึ้นเกินกว่าเป้าหมายก็จะมีการการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนที่สูงขึ้น ซึ่งทั้งนี้บริษัทอาจทำการสื่อสารถึงผลประกอบการให้พนักงานได้รับทราบในแต่ละไตรมาส เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ความเคลื่อนไหวและก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลประกอบการด้วยการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจากเป็นธุรกิจบริการ การบริการที่ดี ก็จะทำให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการอีก เป็นต้น โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่อายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ควรพิจารณาเป็นพิเศษอาจมีการให้เพิ่มงานค่าประสบการณ์การทำงานโดยแบ่งเป็นสัดส่วนเช่น ทำงาน 6 ปี-10 ปี ให้เงินค่าประสบการณ์ 5% ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ให้เงินค่าประสบการณ์ 10% สิ่งนี้สามารถที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นและจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

สวัสดิการสังคมและสวัสดิการพิเศษอื่นๆ

- บริษัทควรมีสวัสดิการสังคม ให้แก่ พนักงาน อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสะสม ประกันชีวิตในสถานที่ทำงาน เป็นต้น รวมถึงสวัสดิการพิเศษในการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่มีความเดือนร้อนในเรื่องการเงินโดยอาจจัดสรรกองทุนกู้ยืมให้พนักงานได้กู้ยืมในกรณีฉุกเฉิน เป็นต้น

ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน และการปรับเลื่อนตำแหน่ง

- บริษัทควรมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับที่พนักงานสามารถใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยไม่สูงจนเกินไป เช่น พนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ต้องมีประสบการณ์ทำงานในหน้าที่เฉพาะ อย่างน้อย 3 ปี และมีผลการทำงานในเกณฑ์ที่ดี หากมีผลงานที่เรียกว่าผลงานพิเศษในช่วงระยะเวลา 3 ปี ก็จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ส่วนในกรณีที่จะได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน ก็ต้องมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งนั้นอย่างน้อย 1 ปี และต้องบรรลุเป้าหมายการทำงานในปีนั้นๆ ด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors or Motivator)

1) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และ ปัจจัยด้านมีโอกาสได้รับปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น เป็น 2 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำที่สุดดังนั้นทางบริษัทควรเร่งแก้ไขดังต่อไปนี้

ความเสมอภาค และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

- บริษัทควรกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน โดยกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณา และประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งทำการสื่อสารให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ อาทิเช่น มีการประชุมใหญ่พนักงานทุกคน ชี้แจงให้เข้าใจรายละเอียดการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้พนักงานทุกคนมองเห็นโอกาสการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมกัน

โอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น

-บริษัทควรมีการสื่อสารหรือประกาศให้พนักงานทุกคนได้รับทราบถึงโอกาสในการปรับเงินเดือนในแต่ละปี ว่ามีแนวทางอย่างไร เช่น การขึ้นเงินเดือนปกติประจำปีประมาณ 5-7 %) ประกอบกับหากพนักงานท่านใด มีผลงานที่โดดเด่น รวมถึงยังเป็นพนักงานที่สามารถสร้างงานที่เป็นประโยชน์กับการทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ก็จะได้รับ การขึ้นเงินเดือนพิเศษกว่าคนอื่นนั้นก็คือ Extra Salary เพิ่มขึ้นอีก 10%

ทั้งนี้ทางบริษัทควรพิจารณาปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ทำงานสูงกว่าคนกลุ่มอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2) ความเจริญเติบโต

ในปัจจัยด้านความเจริญเติบโตพบว่า ปัจจัยย่อยด้านมีการกำหนดลู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ด้านการมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม เป็น 3 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำที่สุดดังนั้นทางบริษัทควรเร่งแก้ไขดังต่อไปนี้

การกำหนดลู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

- บริษัทควรกำหนดลู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง และเกิดความเสมอภาคแก่พนักงานทุกระดับในโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

โอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน

- บริษัทควรการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองโดยการศึกษาต่อ หรือบริษัทอาจจัดหลักสูตรอบรมความรู้ในหน้าที่เฉพาะ เพื่อสร้างความชำนาญพิเศษ รวมถึงควรมีการจัดหลักสูตรอบรมที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเพื่อเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่พนักงานและนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงบริษัทควรพาพนักงานในแต่ละส่วนงานไปดูงานที่โรงแรม รีสอร์ท หรือธุรกิจบริการชั้นนำเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม

- ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าแผนกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเลื่อนตำแหน่งพนักงานนั้นควรยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้องโดยการพิจาณาอย่างยุติธรรม โดยในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่ควรเอื้อประโยชน์ต่อคนใดคนหนึ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved