

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของพนักงานรายวัน บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด

พนักงานรายวันของบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าพนักงานรายวันเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยจำนวนเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีสถานะภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.1 พนักงานรายวันส่วนใหญ่จบการศึกษา ในระดับต่ำกว่า/เท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด เป็นเวลาดังต่อไปนี้ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปถึง 5 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.0 พนักงานรายวันอยู่ในแผนกการผลิต 2 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีค่าจ้างต่อเดือน 6,001-10,000 บาท มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีรายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 500 บาทต่อเดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4

ส่วนที่ 2 : ความพึงพอใจของพนักงานรายวัน บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด ที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านงาน และ ด้านผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่พนักงานรายวันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร ด้านการยอมรับ ด้านค่าจ้าง ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผลการวิเคราะห์รายละเอียดดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

2.1 ด้านงาน พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจ ในเรื่องเกี่ยวกับงาน ในการทำงานของพนักงานรายวัน ต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจจากการได้รับความรับผิดชอบงานอย่าง

เต็มที(ค่าเฉลี่ย 3.70) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของงานที่พนักงานทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

2.2 ด้านค่าจ้าง พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจ ในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่พนักงานเคยรู้จัก (ค่าเฉลี่ย 3.31) ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน/รายได้อื่นที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่ทุ่มเท (ค่าเฉลี่ย 3.28) และความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.22)ตามลำดับ

2.3 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง พบพนักงานรายวันมีความพึงพอใจในเรื่องเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับพนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงาน (ค่าเฉลี่ย 2.74) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.60) และความพึงพอใจเกี่ยวกับ โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.51) ตามลำดับ

2.4 ด้านการยอมรับ พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจ ในเรื่องเกี่ยวกับการยอมรับโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับบริษัทมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง(ค่าเฉลี่ย 3.26) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.22) และความพึงพอใจเกี่ยวกับความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตามลำดับ

2.5 ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจ ในเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของสวัสดิการ การตรวจสุขภาพประจำปีที่บริษัทจัดให้ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ

2.6 ด้านสภาพการทำงาน พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจ ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง บ้างจ้อย่อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับเครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.29) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้ (ค่าเฉลี่ย 2.99) และความพึงพอใจเกี่ยวกับความพร้อมในด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บริษัทจัดให้ (ค่าเฉลี่ย 2.96) ตามลำดับ

2.7 ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจ ในเรื่องเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง บ้างจ้อย่อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและนำเคารพนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.02) ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.99) ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.99) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปี (ค่าเฉลี่ย 2.99) และความพึงพอใจเกี่ยวกับในกรณีเกิดข้อขัดแย้งผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในทุกๆด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 2.95) ตามลำดับ

2.8 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจ ในเรื่องเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง บ้างจ้อย่อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน(ค่าเฉลี่ย 3.42) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ความพึงพอใจเกี่ยวกับเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใด (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามลำดับ

2.9 ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจ ในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ การบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง บ้างจ้อย่อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.51) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.45) และ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของนโยบายการบริหารงานของบริษัทโดยภาพรวม (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 : ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของพนักงานรายวัน บริษัท อิมพีเรียลฟอทเทอร์

จำกัด

3.1 ด้านงานพบว่าพนักงานรายวันประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับงาน 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ลักษณะงานมีความไม่มั่นคงเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง(คิดเป็นร้อยละ 25.7) พนักงานไม่ได้เป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ (คิดเป็นร้อยละ 15.5) และ บริษัทไม่มีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (คิดเป็นร้อยละ 14.9) ตามลำดับ

3.2 ด้านค่าจ้างพบว่าพนักงานรายวันประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับค่าจ้าง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน (คิดเป็นร้อยละ 66) เงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (คิดเป็นร้อยละ 13.1) และเงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (คิดเป็นร้อยละ 11.1) ตามลำดับ

3.3 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งพบว่าพนักงานรายวันประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ในตำแหน่งงานไม่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(คิดเป็นร้อยละ 48.5) ขาดโอกาสในการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากความรู้ความสามารถ (คิดเป็นร้อยละ 38.8) และ ละเอียดในการเข้าการอบรมและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ส่งผลให้ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ 12.6) ตามลำดับ

3.4 ด้านการยอมรับพบว่าพนักงานรายวันประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับการยอมรับ 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือบริษัทขาดความไว้วางใจพนักงานในการปฏิบัติงานและไม่มี ความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน(คิดเป็นร้อยละ 29.1) บริษัทขาดการยกย่องและชมเชยพนักงานที่ทำคุณประโยชน์ให้กับบริษัท (คิดเป็นร้อยละ 29.1) และ ขาดการทำงานเป็นทีม (คิดเป็นร้อยละ 20.5) ตามลำดับ

3.5 ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานพบว่าพนักงานรายวันประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ สวัสดิการค่าแรงพิเศษ (ค่างานหนัก ค่าทักษะ ค่าประสิทธิภาพ) ที่บริษัทจัดให้ไม่เหมาะสม(คิดเป็นร้อยละ 42) การเบิกสวัสดิการต่างๆ ไม่ได้รับความรวดเร็วและไม่สามารถเบิกได้ตามสิทธิ (คิดเป็นร้อยละ 20.3) และ สวัสดิการการตรวจสุขภาพประจำปีของบริษัทจัดให้ไม่เหมาะสม (คิดเป็นร้อยละ 14.7) ตามลำดับ

3.6 ด้านสภาพการทำงานพบว่าพนักงานรายวันประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ห้างน้ำภายในบริษัทไม่เพียงพอต่อความต้องการรวมถึงไม่ถูกสุขลักษณะ(คิดเป็นร้อยละ 22.3) สถานที่จอดรถไม่เพียงพอ (คิดเป็นร้อยละ 17.5) และสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความพร้อมในการใช้งาน (คิดเป็นร้อยละ 13.4) ตามลำดับ

3.7 ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาพบว่าพนักงานรายวันประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ หัวหน้างานไม่มีความชัดเจนในการมอบหมายงานในแต่ละครั้ง(คิดเป็นร้อยละ 27.5) หัวหน้างานไม่มีความเสมอภาคและไม่มีความยุติธรรมเมื่อเกิดข้อขัดแย้งกัน (คิดเป็นร้อยละ 17.6) และหัวหน้างานไม่รับฟังความคิดเห็นและพนักงานทุกคน (คิดเป็นร้อยละ 17.6) ตามลำดับ

3.8 ด้านเพื่อนร่วมงานพบว่าพนักงานรายวันประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน(คิดเป็นร้อยละ 33) การติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี (คิดเป็นร้อยละ 22.6) และขาดความสุขในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (คิดเป็นร้อยละ 22.6) ตามลำดับ

3.9 ด้านนโยบายการจัดการและการบริหารพบว่าพนักงานรายวันประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ การบริหาร 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือนโยบายการจ้างให้ทราบเกี่ยวกับความคืบหน้าของบริษัทไม่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ(คิดเป็นร้อยละ 23.8) นโยบายการแจ้งข่าวสารและจัดสื่อประชาสัมพันธ์ของบริษัทไม่มีความรวดเร็ว และไม่ทันต่อเหตุการณ์ (คิดเป็นร้อยละ 17.3) และ รู้สึกไม่มั่นคงและไม่มั่นใจในการทำงานร่วมกับบริษัท (คิดเป็นร้อยละ 14.9) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งประเภทการจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานและแผนกที่พนักงานสังกัดอยู่

4.1 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศของพนักงาน บริษัท อิมพีเรียลฟอทเทอร์ จำกัด

4.1.1 ด้านงานพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก จำแนกความพึงพอใจตามเพศของพนักงานได้ดังนี้

เพศชาย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติความเหมาะสมของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ ความเหมาะสมของเวลากับงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

เพศหญิง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับการได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่, ความเหมาะสมของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ ความเหมาะสมของเวลากับงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

4.1.2 ด้านค่าจ้างพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามเพศของพนักงานได้ดังนี้

เพศชาย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับเงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคยรู้จักและเงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเทตามลำดับ

เพศหญิง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับเงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเทเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคยรู้จัก และเงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำตามลำดับ

4.1.3 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามเพศของพนักงานได้ดังนี้

เพศชาย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน ทุกส่วนงานการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และปัจจัยย่อยที่ได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ

เพศหญิง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน ทุกส่วนงานโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ และ การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เท่ากัน ตามลำดับ

4.1.4 ด้านการยอมรับพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามเพศของพนักงานได้ดังนี้

เพศชาย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ, ปัจจัยย่อยที่ได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง เรียงตามลำดับ บริษัทมีความมุ่งมั่น และ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง และ ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ ตามลำดับ

เพศหญิง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับบริษัทมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง, บริษัทเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ ตามลำดับ

4.1.5 ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก จำแนกความพึงพอใจตามเพศของพนักงานได้ดังนี้

เพศชาย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ ความเหมาะสมของสวัสดิการ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสวัสดิการ ค่าตอบแทนเกษียณอายุพนักงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

เพศหญิง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ ความเหมาะสมของสวัสดิการ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

4.1.6 ด้านสภาพการทำงานพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามเพศของพนักงานได้ดังนี้

เพศชาย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับรูปแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสม ปัจจัยย่อยที่ได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมด้านความปลอดภัยจากอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยตามที่บริษัทจัดหาให้ ตามลำดับ

เพศหญิง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับรูปแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสม ความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้ ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการทำงานที่บริษัทจัดให้ ความพร้อมในด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมด้านความปลอดภัยจากอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยตามที่บริษัทจัดหาให้ ตามลำดับ

4.1.7 ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามเพศของพนักงานได้ดังนี้

เพศชาย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ผู้บังคับบัญชาใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรมชัดเจน และเหมาะสม และในกรณีเกิดข้อขัดแย้งผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในทุกๆด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียม ตามลำดับ

เพศหญิง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปี ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและน่าเคารพนับถือและในกรณีเกิดข้อขัดแย้งผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในทุกๆด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียม ตามลำดับ

4.1.8 ด้านเพื่อนร่วมงานพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามเพศของพนักงานได้ดังนี้

เพศชาย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน และเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใด ตามลำดับ

เพศหญิง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใด และความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

4.1.9 ด้านนโยบายการจัดการและการบริหารพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามเพศของพนักงานได้ดังนี้

เพศชาย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัทความมั่นคง มั่นใจใน

การทำงานกับบริษัท และความเหมาะสมด้านนโยบายการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้และทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

เพศหญิง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบาย การจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัทความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัทและความเหมาะสมของนโยบายการบริหารงานของบริษัทโดยภาพรวม ตามลำดับ

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุของพนักงาน บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด

4.2.1 ด้านงานพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก จำแนกความพึงพอใจตามอายุของพนักงาน ได้ดังนี้

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ความเหมาะสมของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ความเหมาะสมของเวลากับงานที่ปฏิบัติอยู่ และความเหมาะสมของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคงการได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่และความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

4.2.2 ด้านค่าจ้างพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามอายุของพนักงาน ได้ดังนี้

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคยรู้จักเงินเดือน/รายได้อื่นที่

ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่วมเท และเงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่วมเทเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคยรู้จัก และเงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคยรู้จัก เงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่วมเทและเงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำ ตามลำดับ

4.2.3 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งพบว่าระดับความพึงพอใจ

ในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามอายุของพนักงานได้ดังนี้

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงานการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และ โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ และ การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ และ การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

4.2.4 ด้านการยอมรับพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามอายุของพนักงานได้ดังนี้

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน เกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ บริษัทที่มีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจังความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอและบริษัทเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบตามลำดับ

พนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน เกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอบริษัทที่มีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง และความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน เกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ บริษัทเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอและความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ

4.2.5 ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก จำแนกความพึงพอใจตามอายุของพนักงานได้ดังนี้

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน เกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ความเหมาะสมของสวัสดิการ การตรวจสุขภาพประจำปีที่บริษัทจัดให้ และ ความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรอง

เลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ความเหมาะสมของสวัสดิการ ค่าตอบแทนเกษียณอายุพนักงานที่บริษัทจัดให้ และ ความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน เกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ และ ความเหมาะสมของสวัสดิการ ค่าตอบแทนเกษียณอายุพนักงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

4.2.6 ด้านสภาพการทำงานพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามอายุของพนักงานได้ดังนี้

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน เกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสมความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการทำงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสมปัจจัยย่อยที่ได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการทำงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสมความเหมาะสมด้านความปลอดภัยจากอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยตามที่บริษัทจัดหาให้ และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการทำงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

4.2.7 ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามอายุของพนักงานได้ดังนี้

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน เกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและน่าเคารพนับถือความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปี และในกรณีเกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในทุกๆด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

พนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีในกรณีเกิดข้อขัดแย้งผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในทุกๆด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานตามลำดับ

พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและน่าเคารพนับถือ และ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

4.2.8 ด้านเพื่อนร่วมงานพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามอายุของพนักงานได้ดังนี้

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน และเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใด ตามลำดับ

พนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใดความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน และความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการ และความรู้สึที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

4.2.9 ด้านนโยบายการจัดการและการบริหารพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำแนกความพึงพอใจตามอายุของพนักงานได้ดังนี้

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัท ความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัท และความเหมาะสมของนโยบายบริษัทที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆและมีส่วนช่วยพัฒนาบริษัท ตามลำดับ

พนักงานที่อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัท ความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัท และความเหมาะสมด้านนโยบายในการแจ้งข่าวสารและจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบเสมอ ตามลำดับ

พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัทความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัท และความเหมาะสมของนโยบายการบริหารงานของบริษัทโดยภาพรวมตามลำดับ

4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานของพนักงานใน บริษัท อิมพีเรียลฟอทเทอร์รี่ จำกัด

4.3.1 ด้านงานพบว่าเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลฟอทเทอร์รี่ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ความเหมาะสมของเวลากับงานที่ปฏิบัติอยู่ และความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1-5 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ความเหมาะสมของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 - 10 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ และความเหมาะสมของเวลากับงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง ตามลำดับ

4.3.2 ด้านค่าจ้าง พบว่าเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลฟอทเทอร์รี่ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับคือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเท

เงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำ และเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคอร์รี่จ๊าก ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเทเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคอร์รี่จ๊ากและเงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 - 10 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคอร์รี่จ๊าก เงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำและเงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเท ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเทเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคอร์รี่จ๊ากและเงินเดือน/รายได้อื่นที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำ ตามลำดับ

4.3.3 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง พบว่าเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต้องค้บระกอบเกี่ยวกับ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะ ได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัท ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงานการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงานการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 - 10 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถพนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงาน และการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงานการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ

4.3.4 ด้านการยอมรับพบว่าเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ บริษัทมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจังความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ และบริษัทเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก

เรียงตามลำดับ คือ ความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ บริษัทมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง และความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 - 10 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ ความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ และบริษัทมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ บริษัทเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ และความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ ตามลำดับ

4.3.5 ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน พบว่าเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต้องค้ำประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ความเหมาะสมของสวัสดิการ การตรวจสุขภาพประจำปีของบริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสวัสดิการ ค่าตอบแทนเกษียณอายุพนักงานที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการ การตรวจสุขภาพประจำปีที่บริษัทจัดให้ความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 - 10 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมิต่ำค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ความเหมาะสมของสวัสดิการ ค่าตอบแทนเกษียณอายุพนักงานที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ความเหมาะสมของสวัสดิการ ค่าตอบแทนเกษียณอายุพนักงานที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ ตามลำดับ

4.3.6 ด้านสภาพการทำงาน พบว่าเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์รี่ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสมความเหมาะสมด้านความปลอดภัยจากอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยตามที่บริษัทจัดหาให้ และความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสมความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้และความพร้อมในด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 - 10 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

ระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสม และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการทำงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสมความเหมาะสมด้านความปลอดภัยจากอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยตามที่บริษัทจัดหาให้ และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการทำงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

4.3.7 ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา พบว่าเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลฟอททอเรีย จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ในกรณีเกิดข้อขัดแย้งผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในหลายๆด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีและผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและนำเอาความเห็นที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีและผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 - 10 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและนำเอาความเห็นที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณา

ผลการดำเนินงานในรอบปีผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามลำดับ

4.3.8 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใด ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยย่อยที่ได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ เป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใด ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 - 10 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน เป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใด และเมื่อมีปัญหาหรือขัดข้องในเรื่องการทำงานเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใด และความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

4.3.9 ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร พบว่าเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัทความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัท และความเหมาะสมของนโยบายบริษัทที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆและมีส่วนช่วยพัฒนาบริษัท ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัทความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัท และความเหมาะสมด้านนโยบายการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะสามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 - 10 ปี ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัทความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัท และความเหมาะสมของนโยบายบริษัทที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆและมีส่วนช่วยพัฒนาบริษัท ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัทความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัท และความเหมาะสมด้านนโยบายการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะสามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

4.4 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามแผนกของพนักงานใน บริษัท อิมพีเรียลฟอทเทอร์รี่ จำกัด

4.4.1 ด้านงานพบว่าเมื่อจำแนกตามแผนกในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลฟอทเทอร์รี่ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียง

ตามลำดับ คือ การได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ความเหมาะสมของเวลากับงานที่ปฏิบัติอยู่ และความเหมาะสมของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ การได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ความเหมาะสมของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกวางแผนการผลิต ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ และการได้รับความรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

4.4.2 ด้านค่าจ้าง พบว่าเมื่อจำแนกตามแผนกในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต้องค้ำประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเทเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคยรู้จัก และเงินเดือน/รายได้อื่นที่รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเทเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคยรู้จัก และเงินเดือน/รายได้อื่นที่รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกวางแผนการผลิต ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เงินเดือน/รายได้อื่นที่รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเทเงินเดือน/รายได้อื่นที่รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำและเงินเดือน/รายได้อื่นที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่เคยรู้จักตามลำดับ

4.4.3 ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งพบว่าเมื่อจำแนกตามแผนกในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงานการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงานการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกวางแผนการผลิต ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงานการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติมส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ

4.4.4 ด้านการยอมรับ พบว่าเมื่อจำแนกตามแผนกในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ บริษัทมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นที่อย่างจริงจังความไว้วางใจใน

ตัวพนักงาน เชื้อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ และความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ ตามลำดับ คือ ความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ บริษัทมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง และการสร้างความสัมพันธ์โดยการจัดกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกวางแผนการผลิต ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความนับถือหรือได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ บริษัทเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และบริษัทมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง ตามลำดับ

4.4.5 ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน พบว่าเมื่อจำแนกตามแผนกในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการ การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบริษัทจัดให้ ความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับคือ ความเหมาะสมของสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจัดให้ ความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสวัสดิการ การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบริษัทจัดให้ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกวางแผนการผลิต ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยมี

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการ ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ความเหมาะสมของสวัสดิการ การตรวจสอบภาพประจำปีของบริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสวัสดิการ ค่าตอบแทนเกษียณอายุพนักงานที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

4.4.6 ด้านสภาพการทำงาน พบว่าเมื่อจำแนกตามแผนกในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสมความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้ และความพร้อมในด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสมความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการทำงานที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมด้านความปลอดภัยจากอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยตามที่บริษัทจัดหาให้ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกวางแผนการผลิต ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เครื่องแบบพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสม ความเหมาะสมเกี่ยวกับช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้ และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการทำงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

4.4.7 ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา พบว่าเมื่อจำแนกตามแผนกในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณา

ผลการดำเนินงานในรอบปีในกรณีเกิดข้อขัดแย้งผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในทุกๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและน่าเคารพนับถือตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนการผลิต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและน่าเคารพนับถือ และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกวางแผนการผลิต ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและน่าเคารพนับถือและผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามลำดับ

4.4.8 ด้านเพื่อนร่วมงานพบว่าเมื่อจำแนกตามแผนกในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลฟอททอเทอรี จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใดความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดข้องในเรื่องการทำงานเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการในระดับใดตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกวางแผนการผลิต ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานความรู้สึกดี เมื่อต้องติดต่อและ

ประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและเมื่อมีปัญหาหรือขัดข้องในเรื่องการทำงานเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือตามลำดับ

4.4.9 ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร พบว่าเมื่อจำแนกตามแผนกในการทำงานในบริษัท อิมพีเรียลฟอทเทอร์ จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยพนักงานรายวันแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัทความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัทและความเหมาะสมของนโยบายการบริหารงานของบริษัทโดยภาพรวมตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัทความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัทและความเหมาะสมด้านนโยบายการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะสามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพตามลำดับ

พนักงานที่ทำงานในแผนกวางแผนการผลิต ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของนโยบายการบริหารงานของบริษัทโดยภาพรวมความเหมาะสมด้านนโยบายการจ่ายเงินเดือน/รายได้อื่นของบริษัทและความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัทตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท อิมพีเรียลฟอททเทอรี จำกัด ตามองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของ กันตยา เพิ่มพล (อ้างอิงจาก Locke 1976) ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 9 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านงาน 2.ด้านค่าจ้าง 3. ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง 4. ด้านการยอมรับ 5. ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน 6. ด้านสภาพการทำงาน 7. ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา 8. ด้านเพื่อนร่วมงาน 9. ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร นำผลการศึกษามาอภิปรายเชื่อมโยงกับแนวคิดดังกล่าวได้ดังนี้

ด้านงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในด้านงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยฤทธิ์ บัวจีน (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศูนย์ท่าร่วม (1978) จำกัด พบว่าในด้านงานมีระดับความพึงพอใจมาก

ด้านค่าจ้าง

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในด้านค่าจ้าง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยฤทธิ์ บัวจีน (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศูนย์ท่าร่วม (1978) จำกัด พบว่าในด้านค่าจ้าง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยฤทธิ์ บัวจีน (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศูนย์ท่าร่วม (1978) จำกัด พบว่าในด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งมีระดับความพึงพอใจปานกลาง

ด้านการยอมรับ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในด้านการยอมรับ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ชัยฤทธิ์ บัวจีน (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศูนย์ท่าร่วม (1978) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านการยอมรับ มีระดับพึงพอใจมาก

ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจในด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศูนย์ท่าร่วม (1978) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีระดับความพึงพอใจมาก

ด้านสภาพการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจในด้านสภาพการทำงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศูนย์ท่าร่วม (1978) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน มีระดับความพึงพอใจมาก

ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจในด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศูนย์ท่าร่วม (1978) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

ด้านเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจในด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศูนย์ท่าร่วม (1978) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจมาก

ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจในด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศูนย์ท่าร่วม (1978) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร มีระดับความพึงพอใจมาก

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อค้นพบ ดังต่อไปนี้

1. จากข้อมูลทั่วไปพบว่าอายุของพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 53) ซึ่งเป็นช่วงอายุที่เป็นกลุ่มวัยรุ่นถึงวัยทำงาน หากพิจารณาไปถึงระยะเวลาในการทำงานในบริษัทก็จะพบว่าพนักงานรายวันอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีอยู่ 189 คน คิดเป็นร้อยละ 83 ซึ่งอาจจะยังไม่ค่อยมีความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งทักษะทำงานที่เหมาะสมควรมีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี

2. จากข้อมูลด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า 3 อันดับที่พนักงานให้ความสำคัญ เรียงตามลำดับ คือปัญหาด้านค่าจ้าง เงินเดือน/รายได้อื่นๆที่พนักงานได้รับไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน คิดเป็นร้อยละ 44ปัญหาด้านสภาพการทำงาน ห้องน้ำภายในบริษัทไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงไม่ถูกสุขลักษณะ คิดเป็นร้อยละ 37.3 และปัญหาด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานไม่มีความชัดเจนในการมอบหมายงานในแต่ละครั้ง ร้อยละ 28.1

3. จากผลการศึกษาความพึงพอใจจำแนกตามเพศพบว่า ภาพรวมพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจระดับปานกลางเท่ากัน โดยมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันคือด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พนักงานเพศชายพึงพอน้อยเพศหญิงพึงพอใจปานกลาง ด้านผลประโยชน์สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เพศชายมีความพึงพอใจปานกลาง เพศหญิงพึงพอใจมากและด้านเพื่อนร่วมงาน เพศชายพึงพอใจมาก เพศหญิงพึงพอใจปานกลาง

4. จากผลการศึกษาความพึงพอใจจำแนกตามช่วงอายุพนักงานพบว่า ภาพรวมอายุพนักงานตามช่วงต่างๆมีระดับความพึงพอใจปานกลางเหมือนกัน โดยมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน คือด้านงาน พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปีพึงพอใจปานกลาง พนักงานอายุเท่ากับและมากกว่า 30 ปี พึงพอใจมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี พึงพอใจปานกลาง พนักงานอายุ 30 – 40 ปี พึงพอน้อย และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป พึงพอใจปานกลางด้านผลประโยชน์สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปีพึงพอใจปานกลาง พนักงานอายุเท่ากับและมากกว่า 30 ปี พึงพอใจมาก ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาพนักงานอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 40 ปี พึงพอใจปานกลาง พนักงานอายุมากกว่า 40 ปี พึงพอน้อย ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 40 ปี พึงพอใจปานกลาง พนักงานอายุมากกว่า 40 ปี พึงพอใจมาก และด้านนโยบายการจัดการและบริหาร พนักงานอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 40 ปี พึงพอใจปานกลาง พนักงานอายุมากกว่า 40 ปี พึงพอใจมาก

5. จากผลการศึกษาความพึงพอใจจำแนกตามอายุงานพนักงาน พบว่า ภาพรวมตามอายุงานของพนักงานตามช่วงต่างๆมีระดับความพึงพอใจปานกลาง เหมือนกันทุกๆช่วงอายุงาน โดยมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันคือด้านงาน พนักงานอายุงานไม่เกิน 5 ปี และพนักงานอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พึงพอใจมาก พนักงานอายุงานมากกว่า 5 – 10 ปี พึงพอใจปานกลาง ด้านค่าจ้าง พนักงานอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พึงพอใจปานกลาง พนักงานอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พึงพอใจมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พนักงานอายุงานไม่เกิน 5 ปี และพนักงานอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พึงพอใจปานกลาง พนักงานอายุงานมากกว่า 5 – 10 ปี พึงพอใจน้อย และด้านผลประโยชน์สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน พนักงานอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจปานกลาง พนักงานอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป พึงพอใจมาก

6. จากผลการศึกษาความพึงพอใจจำแนกตามแผนกการผลิตพบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละแผนกมีระดับความพึงพอใจปานกลางเหมือนกัน โดยมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน คือ ด้านงาน พนักงานแผนกผลิต1 พึงพอใจปานกลาง พนักงานแผนกผลิต2และแผนกวางแผน พึงพอใจมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พนักงานแผนกผลิต1 พึงพอใจน้อย พนักงานแผนกผลิต2และแผนกวางแผน พึงพอใจปานกลาง ด้านการยอมรับ พนักงานแผนกผลิต 1 และแผนกผลิต 2 พึงพอใจปานกลาง พนักงานแผนกวางแผน พึงพอใจมาก ด้านผลประโยชน์สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน พนักงานแผนกผลิต 1 และแผนกวางแผน พึงพอใจปานกลาง พนักงานแผนกผลิต 2 พึงพอใจมาก ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา พนักงานแผนกผลิต 1 และแผนกผลิต 2 พึงพอใจปานกลาง พนักงานแผนกวางแผน พึงพอใจมาก และด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานแผนกผลิต 1 พึงพอใจปานกลาง พนักงานแผนกผลิต 2 และวางแผน พึงพอใจมาก

7. จากผลการศึกษาจำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน และแผนกที่พนักงานทำงาน พบว่ามีระดับความพึงพอใจภาพรวมในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 69 แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเทียบปัจจัยย่อยที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด และปัญหาในการทำงาน

องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อยที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ปัญหาในการทำงาน
งาน	โอกาสที่จะได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่กำหนดหรือท้าทายความรู้ความสามารถที่พนักงานมีอยู่ <i>พึงพอใจปานกลาง</i>	ลักษณะงานของมีความไม่มั่นคงเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง (คิดเป็นร้อยละ 16.7)
ค่าจ้าง	เงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับในปัจจุบันพอเพียงต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว <i>พึงพอใจปานกลาง</i>	เงินเดือน/รายได้อื่นที่ได้รับไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน (คิดเป็นร้อยละ 44.3)
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถของพนักงาน <i>พึงพอใจน้อย</i>	ในตำแหน่งงานของพนักงานไม่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (คิดเป็นร้อยละ 21.9)
การยอมรับ	การยกย่องเชิดชูแก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม <i>พึงพอใจปานกลาง</i>	บริษัทขาดความไว้วางใจพนักงานในการปฏิบัติงานและไม่มีความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน บริษัทขาดการยกย่องและชมเชยพนักงานที่ทำคุณประโยชน์ให้กับบริษัท (คิดเป็นร้อยละ 19.3)
ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	ความเหมาะสมของสวัสดิการค่าแรงพิเศษ (ค่างานหนักค่าทักษะประสิทธิภาพ) ที่บริษัทจัดให้ <i>พึงพอใจปานกลาง</i>	สวัสดิการค่าแรงพิเศษ (ค่างานหนักค่าทักษะค่าประสิทธิภาพ) ที่บริษัทจัดให้ไม่เหมาะสม (คิดเป็นร้อยละ 26.3)
สภาพการทำงาน	ห้องน้ำอย่างเพียงพอสำหรับพนักงาน <i>พึงพอใจน้อย</i>	ห้องน้ำภายในบริษัทไม่เพียงพอต่อความต้องการรวมถึงไม่ถูกสุขลักษณะ (คิดเป็นร้อยละ 37.3)

ตารางที่ 69(ต่อ) แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเทียบปัจจัยย่อยที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด และปัญหาในการทำงาน

องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อยที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ปัญหาในการทำงาน
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคกัน <i>พึงพอใจปานกลาง</i>	หัวหน้างานไม่มีความชัดเจนในการมอบหมายงานในแต่ละครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 28.1)
เพื่อนร่วมงาน	ในการทำงานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี <i>พึงพอใจปานกลาง</i>	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน (คิดเป็นร้อยละ 16.7)
นโยบายการจัดการและการบริหาร	ความเหมาะสมด้านเกณฑ์ที่ใช้เป็นตัววัดความสามารถในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบริษัท <i>พึงพอใจปานกลาง</i>	นโยบายการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับความคืบหน้าของบริษัทไม่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (คิดเป็นร้อยละ 17.5)

จากตารางที่ 69 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เทียบกับปัญหาในการทำงานอันอับแรก แยกตามองค์ประกอบความพึงพอใจพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับปัญหาในการทำงานแยกตามองค์ประกอบดังนี้ ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านการยอมรับ ด้านผลประโยชน์สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่ไม่สอดคล้องกันคือด้านงานด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย ดังนั้นปัญหาที่สอดคล้องกันควรเร่งแก้ไข

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากระดับความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัด เป็นอย่างมากผลการศึกษาค้นคว้าทำให้พบว่าพนักงานรายวันมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานในระดับพึงพอใจปานกลาง แต่ก็พบว่าพนักงานประสบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานตามองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จากน้อยสุดไปมากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพการทำงาน ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้าง ด้านการยอมรับ ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และด้านงาน ตามลำดับ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้บริหารของ บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัดทำการปรับปรุงหรือแก้ไของค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ดังต่อไปนี้

1. ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์ จำกัดมีการกำหนดนโยบายด้านการพิจารณาคำแหน่งงาน โดยกำหนดให้มีการรับพนักงานรายวันภายในที่มีความรู้ความสามารถหรือรวมถึงพนักงานที่มีศักยภาพที่สามารถเรียนรู้แล้วส่งไปอบรมเรียนรู้พัฒนาเพื่อยกระดับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น หากมีตำแหน่งงานภายในว่างหรือเพิ่มอัตราใหม่จะพิจารณาจากพนักงานกลุ่มนี้ก่อน

ควรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในเรื่องความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจน

2. ด้านสภาพการทำงาน

ควรมีการปรับปรุงหรือจัดสร้างห้องน้ำให้เพียงพอต่อการใช้งานของพนักงาน ในช่วงเวลาที่มีการหยุดพักพร้อมๆกัน รวมถึงการจัดให้มีการดูแลควบคุมความสะอาดและกลิ่น ให้ถูกสุขลักษณะอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดพื้นที่ในการจอดรถให้เหมาะสม และเพียงพอกับพนักงาน

3. ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

ควรมีการจัดให้มีการพัฒนาทักษะของการบังคับบัญชาในด้านการสั่งงานและควบคุมงานอย่างมีระบบ ชัดเจนเพื่อให้พนักงานเข้าใจในคำสั่งที่ถูกต้อง

4. ด้านค่าจ้าง

เนื่องจากทาง บริษัท อิมพีเรียลพอทเทอร์รี่ จำกัด ได้มีการจ้างงานตามกฎหมายแรงงานขั้นต่ำตามที่กำหนด รวมถึงมีการจัดสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้ ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

แต่เนื่องจากปัจจัยสภาพภายนอกยากที่จะควบคุม สิ่งที่ทางบริษัทอาจจะสามารถช่วยเหลือพนักงาน ได้ก็คือการส่งเสริมความรู้ให้กับพนักงานงานด้านการเงิน หรือการจัดโครงการประเภท การออมทรัพย์ การวางแผนทางการเงิน หรือการจัดตั้งสหกรณ์เพื่อขายของให้กับพนักงานในราคาถูก สามารถผ่อนชำระได้ ก็จะเป็นการช่วยเหลือพนักงานทางหนึ่ง

5. ด้านการยอมรับ

ควรจัดให้มีการยกย่อง เชิดชูแก่พนักงานที่ทำดีหรือสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัท โดยการประกาศเสียงตามสาย การติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงการให้รางวัลเล็กน้อย การพาไปเลี้ยงเพื่อเป็นการแสดงถึงการยกย่องพนักงานที่ทำดี พนักงานจะเกิดความภูมิใจว่าตนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น กิจกรรมพนักงานดีเด่นประจำเดือนที่ทำงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายที่ทางบริษัทตั้งไว้ หรือการที่พนักงานได้เป็นตัวแทนของบริษัทไปประกวดหรือแข่งขันไม่ว่าจะแพ้หรือชนะก็ควรจะมีการยกย่องพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร

ควรมีการสร้างความเข้าใจในเรื่องวิธีการประเมินผลให้พนักงานทราบ จากการสำรวจพบว่าพนักงานเองอาจจะไม่เข้าใจหรือไม่ถูกต้องในเกณฑ์การวัดผล หรือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาอาจจะยังไม่สามารถให้ความชัดเจนในการประเมินผลของพนักงานได้

บริษัท ควรเพิ่มหรือปรับปรุงระบบการสื่อสารถ่ายทอดนโยบายต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้ทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง เช่น การใช้เสียงตามสาย การทำวารสาร บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพราะการสื่อสารผ่านฝ่ายยังอาจจะมีประสิทธิภาพไม่ทั่วถึงและสม่ำเสมอ

7. ด้านเพื่อนร่วมงาน

ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยใช้กิจกรรมต่าง เช่น สำหรับพนักงานที่เข้ามาใหม่ก็ควรจัดให้มีกิจกรรมพี่เลี้ยงเพื่อให้พนักงานที่เข้ามาใหม่รู้สึกอุ่นใจว่ามีคนคอยแนะนำ และคอยช่วยเหลือทั้งหรือการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์กร สำหรับพนักงานที่ทำงานมาพอสมควรซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเข้าใจและรู้ปัญหาในการทำงานของเสียต่างๆที่เกิดขึ้น ก็ควรจัดกิจกรรมกลุ่ม QCC เข้ามาช่วยกันแก้ไขหรือปรับปรุงงาน ก็จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม กิจกรรมการทำงานเป็นทีมจริงๆมีหลายกิจกรรมควรจะเลือกใช้ตามความเหมาะสม

8. ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

ควรปรับปรุงสวัสดิการ ค่าแรงพิเศษ(ค่างานหนักค่าทักษะค่าประสิทธิภาพ) ให้มีความชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจของพนักงาน อย่างค่าประสิทธิภาพมีการคำนวณที่ซับซ้อนอยากที่พนักงานจะเข้าใจ และผลการคำนวณช้ากว่าจะทราบผลต้องรอสิ้นเดือนถึงจะมีการสรุป ทำให้พนักงานไม่ทราบวันต่อวัน จึงควรมีการปรับปรุงให้เข้าใจง่ายและทราบผลวันต่อวัน

รวมถึงการปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายสวัสดิการให้มีความสะดวกและรวดเร็ว ภายในวันหรือสองวันทำการ การตรวจสุขภาพประจำปีบริษัทควรจัดอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมโรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดจากการทำงาน การจัดความถี่ในการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงซึ่งอาจจะมากกว่า 1 ครั้งต่อปี

9. ด้านงาน

ควรมีการกำหนดหน้าที่งานตำแหน่งงาน (Job Description) และคุณสมบัติขั้นต่ำของตำแหน่งงาน (Job Specification) ให้ชัดเจนจัดทำสรรบุคลลากรในตำแหน่งงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และทักษะที่พนักงานมี หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาต้องให้คำแนะนำและสอนงาน บอกความคาดหวังและชี้แจงเป้าหมายที่ชัดเจน เพิ่มโอกาสให้พนักงานรับผิดชอบงานมากขึ้น มอบอำนาจในการตัดสินใจด้วยความไว้วางใจ มีการติดตามแต่ไม่ควรมุ่งจับผิด มีการยกย่องชื่นชมในความสามารถของลูกน้อง ทำให้พนักงานมั่นใจและอุ้มนใจในการทำงาน