บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัทเอส. เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน สามารถนำมาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 20-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ส่วนใหญ่ทำงานในแผนกงานฝังอัญมณี โดยระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด น้อยกว่า 1 ปี เงินเดือน และ ค่าจ้างที่ได้รับคือ ต่ำกว่า 5,000 บาท ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่าอาหาร และค่าน้ำมัน โดยจำนวนเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน คือ 1,001-3,000 บาท เบี้ยขยัน 400 บาท ค่าอาหาร 101-200 บาท และ ค่าน้ำมัน 100-200 บาทต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท เอส.เอ็ม.วี โดยจำนวนครั้งที่เคยย้ายบริษัท คือ 1 ครั้ง สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม คือ เงินเดือนน้อย และสาเหตุที่เลือกมาทำงานที่บริษัท เอส.เอ็ม.วี คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยโดยมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม และมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานชัดเจน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีที่จอดรถเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีเงินโบนัสประจำปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีการปรึกษาหารือ และ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองด้านเท่ากัน คือ มีความสะดวกในการดินทางมาทำงาน และครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท

ส่วนที่ 3 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยบำรุงรักษา

3.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาปัจจัยจูงใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา ในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือบริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และ ไม่ยุติธรรม

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือไม่มีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.2 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ และ ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจน หรือ ไม่ยุติธรรม

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หัวหน้าไม่ให้ ความจริงใจและความเป็นกันเอง

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ซึ่งปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่มีการปรึกษาหารือ และ ไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ยกเว้น ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงาน หล่อโลหะ ที่ให้ความสำคัญลำดับแรกคือด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญต่อทุกปัจจัยย่อยเท่ากันโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนได้สำเร็จ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท และมีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยสองปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนได้สำเร็จ และ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือการได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คืองานที่ทำเป็นงานที่ถนัด

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญมีต่อปัจจัยย่อยที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ และมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แผนกงานฝังอัญมณีให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานแต่งชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

แผนกงานฉีดเทียน และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ

แผนกงานหล่อโลหะ เชื่อม และฝังอัญมณี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือบริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ยกเว้น แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจน

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานชัดเจน

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสี่ปัจจัย คือการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง มีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือหัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน

แผนกงานฉีดเทียน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือ การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย และหัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แผนกงานเชื่อม และ แผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือหัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสามปัจจัยเท่ากัน คือ การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน และ หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

แผนกงานแต่งชิ้นงาน และฝังอัญมณี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรกทั้งสี่ปัจจัย คือ หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง หัวหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และหัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของการวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความจริงใจและความเป็นกันเองของหัวหน้างาน

ด้านสภาพการทำงาน แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือมีที่พักรับประทานอาหารเพียงพอ และ มีที่จอดรถเพียงพอ

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานเชื่อม และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีที่จอดรถเพียงพอ

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือมีความปลอดภัยในการทำงานและแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม

แผนกงานแต่งชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างพียงพอและมีที่จอดรถเพียงพอ

แผนกงานฝังอัญมณี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างพียงพอและมีความปลอดภัยในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีการจัดเลี้ยงฉลองเทศกาลต่างๆเช่นปีใหม่ สงกรานต์ การแข่งขันกีฬา และ การท่องเที่ยวนอกสถานที่

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานเชื่อม แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีเงินโบนัสประจำปี

แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานแต่งชิ้นงาน และแผนกงานฝังอัญมณีให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการให้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการปรึกษาหารือ และ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

แผนกงานแต่งชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง และมีการปรึกษาหารือ และ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

แผนกงานเชื่อม และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานเชื่อม และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานฝังอัญมณี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกในการดินทางมาทำงาน

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัต่อปัจจัยย่อยที่ญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือ มีความผูกพันกับที่ทำงาน(รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) และครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือ มีความสะดวกในการดินทางมาทำงาน และครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แรกสองปัจจัย คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน และความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน

แผนกงานหล่อโลหะ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ และความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานขัดชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท

แผนกงานแต่งชิ้นงาน ให้ความสำคัญต่อทุกปัจจัยย่อยโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกเท่ากัน คือ ความมั่นคงของบริษัท ชื่อเสียง และ ภาพพจน์ของบริษัท และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงของบริษัท

ส่วนที่ 5 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยบำรุงรักษา

5.1 ปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ยกเว้นแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ ที่พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงานและด้านการยอมรับนับถือ

ด้าน การประสบความสำเร็จในงาน แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน และไม่มีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน

ด้านการยอมรับนับถือ แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบริษัท เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

แผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบริษัท เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ

แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีอิสระในการทำงานถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป

แผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ

ด้านความรับผิดชอบ แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียนแผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ

แผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากัน คือ ไม่ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และ ไม่ ยุติธรรม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แผนกงานหล่อโลหะ และแผนกงานฝังอัญมณี พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน

5.2 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกงานพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านสภาพการทำงาน ยกเว้น แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน

ด้านนโยบายและการบริหาร แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน และแผนกงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจน หรือ ไม่ยุติธรรม

แผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน

แผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ หัวหน้าไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง และแผนกงานหล่อโลหะ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ หัวหน้าไม่ให้ ความจริงใจและความเป็นกันเอง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานเชื่อม แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือการวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม

แผนกงานแต่งชิ้นงาน พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือหัวหน้าไม่ให้ ความจริงใจและความเป็นกันเอง และหัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพ และสวัสดิภาพของพนักงาน

แผนกงานฝังอัญมณี พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือหัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพ และสวัสดิภาพของพนักงาน

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานหล่อโลหะ แต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่มีที่พักรับประทานอาหารอย่างเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทน ทุกแผนกงาน พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือเพื่อนร่วมงานไม่ช่วยกันทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกสองปัจจัยเท่ากันคือ ไม่มีการปรึกษาหารือ และ ไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

แผนกหล่อโลหะ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนมจริงใจและไม่เป็นกันเอง

ด้านชีวิตส่วนตัว แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน(ไม่รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต)

แผนกงานฉีดเทียน และแผนกงานเชื่อม พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แผนกงานหล่อโลหะ และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกทุกปัจจัย คือ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก ไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน (ไม่รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

แผนกงานแต่งชิ้นงาน และแผนกงานฝังอัญมณี พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก

แผนกงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก และครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานเท่ากัน

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานแต่งชิ้นงาน แผนกงานเชื่อม แผนกงานฝังอัญมณี และแผนกงานขัดชิ้นงาน พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

แผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกทั้งสองปัจจัยเท่ากัน คือไม่ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน และตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน แผนกงานต้นแบบและงานตัวอย่าง แผนกงานฉีดเทียน แผนกงานหล่อโลหะ แผนกงานเชื่อม แผนกงานขัดชิ้นงาน และแผนกงานตรวจสอบคุณภาพ พบปัญหาในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท

แผนกงานแต่งชิ้นงาน และแผนกงานฝังอัญมณี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัทเอส. เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) อันได้แก่การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการเจริญเติบโต ส่วนปัจจัยที่สองได้แก่ ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ และความมั่นคงในการทำงาน

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัทเอส. เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

ปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานลำดับแรกคือ ผลสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐนิช ปัญญาสม (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอก – ชัย ดีสทริ บิวชั่น ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ – คำเที่ยง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมใจ ชุติปาโร (2547) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือด้านความสำเร็จของงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัธรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอกิพรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิธร ไชยนาม (2548) ที่ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทซีเอ็มดี วู้ดเด้นท์ โปรดักส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัธรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอกิพรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิ โครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตลำดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐนิช ปัญญาสม (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ การในบริษัท เอก – ชัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ดีสทริ บิวชั่น ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทสโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ – คำเที่ยง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมใจ ชุติปาโร (2547) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิธร ไชยนาม (2548) ที่ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทซีเอ็มดี วู้ดเด้นท์ โปรดักส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานลำดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว

ข้อค้นพบ

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา มีข้อค้นพบดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบริษัทเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ที่ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำและงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา ที่ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่ปัจจัยย่อยอื่นๆให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. ปัจจัยบำรุงรักษา

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ยกเว้นปัจจัยย่อยด้าน มีนโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ที่ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านหัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง ที่ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน เข้าใจง่าย

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านการมีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดี และสะดวกขึ้น ที่ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านค่าตอบแทน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญลำดับแรก คือ มีเงินโบนัสประจำปี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญลำดับแรก คือมีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญลำดับแรก คือ มีความสะดวกในการเดินทางและครอบครัวสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญลำดับแรก คือความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญลำดับแรก คือ ชื่อเสียงและภาพพจน์ของบริษัท

ปัญหาปัจจัยจูงใจ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาลำดับแรกในแต่ละด้าน คือ

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ได้แก่ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป

ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ บริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และ ไม่ยุติธรรม

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ได้แก่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงาน

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาลำดับแรกในแต่ละด้าน คือ

ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจน หรือ ไม่ยุติธรรม

ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้าไม่ให้ ความจริงใจและความเป็นกันเอง

ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ไม่มีการปรึกษาหารือ และ ไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก

ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 87 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย และปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท	4.09 (มาก)	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน	3.44 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด	3.92 (มาก)	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน	3.42 (น้อย)
การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างานและมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ	3.91 (มาก)	ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์	3.25 (น้อย)
มีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน	3.91 (มาก)	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้สำเร็จ	3.24 (น้อย)
การได้ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนได้สำเร็จ	3.86 (มาก)	บริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและไม่ยุติธรรม	3.20 (น้อย)
การได้ใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.76 (มาก)	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยจากบริษัทเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.19 (น้อย)
มีอิสระในการทำงาน	3.71 (มาก)	ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป	3.19 (น้อย)
มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.70 (มาก)	ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ	3.12 (น้อย)
ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	3.62 (มาก)	ไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน	3.11 (น้อย)
ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ	3.59 (มาก)	ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.11 (น้อย)
มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.59 (มาก)	ไม่มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.10 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.53 (มาก)	ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.08 (น้อย)
การได้รับการยกย่อง ชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จ	3.51 (มาก)	หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงาน	3.03 (น้อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 87 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย และปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย	3.48 (น้อย)	ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท	3.01 (น้อย)
สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	3.38 (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.01 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา	3.29 (น้อย)	ไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	2.85 (น้อย)
มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.14 (น้อย)	ไม่ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	2.83 (น้อย)
บริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม	3.05 (น้อย)	ไม่มีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน	2.74 (น้อย)
มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.05 (น้อย)	งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา	2.74 (น้อย)
การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้า	3.04 (น้อย)	ไม่เคยได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	2.72 (น้อย)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.96 (น้อย)	งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ถนัด	2.71 (น้อย)
มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน	2.88 (น้อย)	งานที่ทำเป็นงานที่ไม่น่าสนใจ	2.58 (น้อย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 88 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย และปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
มีเงินโบนัสประจำปี	4.37 (มาก)	ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ	4.20 (มาก)
มีค่าอาหาร	4.33 (มาก)	ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี	4.17 (มาก)
มีค่าล่วงเวลา	4.32 (มาก)	ไม่มีที่พักรับประทานอาหารอย่างเพียงพอ	4.07 (มาก)
มีการจัดเลี้ยงฉลองเทศกาลต่างๆ เช่น ปีใหม่ฯ	4.32 (มาก)	ไม่มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวันอย่างเพียงพอ	4.05 (มาก)
มีค่าเบี้ยขยัน	4.31 (มาก)	ค่าเบี้ยขยันน้อย/ไม่มี	3.99 (มาก)
การให้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี	4.30 (มาก)	ค่าอาหารน้อย/ไม่มี	3.90 (มาก)
มีเงินช่วงเหลืองานแต่งงาน งานศพ และการคลอดบุตร	4.28 (มาก)	แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศไม่มีความเหมาะสม	3.89 (มาก)
มีสวัสดิการชุดพนักงาน	4.25 (มาก)	อาคารที่ทำงานและในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ ไม่สะอาดและไม่เป็นระเบียบ	3.89 (มาก)
มีค่าน้ำมัน	4.25 (มาก)	ค่าล่วงเวลาน้อย/ไม่มี	3.87 (มาก)
การให้สิทธิลากิจ และลาป่วย	4.13 (มาก)	สวัสดิการด้านชุดพนักงานมีน้อยเกินไป	3.86 (มาก)
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.11 (มาก)	ขนาดของห้องทำงานไม่มีความเหมาะสม	3.83 (มาก)
ชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท	4.07 (มาก)	เงินเดือน/ค่าจ้างไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.79 (มาก)
มีการปรึกษาหารือ และช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.06 (มาก)	ภายในห้องทำงานไม่มีความสะอาดเรียบร้อย	3.78 (มาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 88 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย และปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4.05 (มาก)	การจัดเลี้ยงฉลองเทศกาลต่างๆ เช่น ปีใหม่, สงกรานต์,การแข่งขันกีฬา และการท่องเที่ยวนอกสถานที่มีน้อยครั้งเกินไป	3.74 (มาก)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจและเป็นกันเอง	4.03 (มาก)	เงินโบนัสประจำปีไม่เหมาะสม/ไม่มี	3.74 (มาก)
ครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน	4.02 (มาก)	ไม่มีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น	3.70 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.02 (มาก)	เงินรางวัลพิเศษเช่นการไม่ใช้สิทธิในการลาทุกชนิด, การทำงานฯ	3.60 (มาก)
เงินเดือน/ค่าจ้างมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.01 (มาก)	การให้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีมีน้อยเกินไป	3.57 (มาก)
ความมั่งคงของบริษัท	3.99 (มาก)	นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจนหรือไม่ยุติธรรม	3.53 (มาก)
มีเงินรางวัลพิเศษเช่นการไม่ใช้สิทธิในการลาทุกชนิด, การทำงานครบห้าปีหรือสิบปี	3.98 (มาก)	ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง	3.52 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยกันทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.98 (มาก)	หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.52 (มาก)
มีที่จอดรถเพียงพอ	3.96 (มาก)	จำนวนชั่วโมงทำงานมีมากเกินไป	3.47 (มาก)
มีที่พักรับประทานอาหารเพียงพอ	3.91 (มาก)	หัวหน้าไม่ให้ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.47 (น้อย)
มีความผูกพันกับที่ทำงาน (รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต)	3.90 (มาก)	การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม	3.46 (น้อย)
มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงพักอย่างเพียงพอ	3.90 (มาก)	ไม่มีนโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้	3.44 (น้อย)
การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานชัดเจน	3.90 (มาก)	จำนวนพนักงานและปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม	3.44 (น้อย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 89 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย และปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.86 (มาก)	หัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน	3.43 (น้อย)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.84 (มาก)	เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ/เก่าฯ	3.40 (น้อย)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	3.84 (มาก)	นโยบายด้านสวัสดิการไม่ชัดเจน	3.37 (น้อย)
ความสะอาดเรียบร้อยของอาคารที่ทำงาน และในบริเวณโรงงาน เช่น โรงงาน อาหาร ห้องน้ำ	3.84 (มาก)	หัวหน้าไม่มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในบางครั้ง	3.37 (น้อย)
มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจน	3.83 (มาก)	หัวหน้าไม่มีการให้กำลังใจแก่พนักงาน	3.37 (น้อย)
การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน	3.82 (มาก)	ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.32 (น้อย)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.80 (มาก)	หัวหน้าไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องเสดงความคิดเห็น	3.31 (น้อย)
หัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.78 (มาก)	ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.28 (น้อย)
ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	3.78 (มาก)	โครงสร้างการบังคับบัญชาไม่มีความชัดเจน	3.26 (น้อย)
มีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน	3.78 (มาก)	หัวหน้าไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	3.25 (น้อย)
จำนวนพนักงานและปริมาณงานมีความเหมาะสม	3.78 (มาก)	ไม่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.23 (น้อย)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.74 (มาก)	การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานไม่ชัดเจน	3.21 (น้อย)
ความสะอาดเรียบร้อยภายในห้องทำงาน	3.73 (มาก)	การปฏิบัติตามนโยบายไม่มีความชัดเจน	3.18 (น้อย)
ความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	3.72 (มาก)	บริษัทไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน	3.17 (น้อย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 89 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย และปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
หน้าหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.69 (มาก)	การสั่งงานของหัวหน้าไม่มีความชัดเจน เข้าใจยาก	3.16 (น้อย)
จำนวนชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	3.68 (มาก)	หัวหน้าไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง	3.16 (น้อย)
ความจริงใจและความเป็นกันเองของหัวหน้างาน	3.67 (มาก)	เงินช่วงเหลืองานแต่งงาน งานศพ และการคลอดบุตรไม่เพียงพอ	3.16 (น้อย)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.67 (มาก)	ไม่มีการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานชัดเจน	3.06 (น้อย)
หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน	3.66 (มาก)	หัวหน้าไม่ให้คำแนะนำและสอนงาน	3.05 (น้อย)
มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง	3.61 (มาก)	การหักเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน้อยเกินไป	2.94 (น้อย)
โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน	3.61 (มาก)	ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	2.84 (น้อย)
ความเหมาะสมของการวางตนของหัวหน้างาน	3.60 (มาก)	ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท	2.73 (น้อย)
การเอาใจใส่ต่อสุขภาพ และสวัสดิภาพของพนักงานจากหัวหน้างาน	3.58 (มาก)	ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.70 (น้อย)
การให้กำลังใจแก่พนักงานของหัวหน้างาน	3.58 (มาก)	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.69 (น้อย)
หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	3.55 (มาก)	เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยกันทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	2.62 (น้อย)
ขนาดของห้องทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน	3.53 (มาก)	การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก	2.57 (น้อย)
หัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น	3.52 (มาก)	บริษัทไม่มีชื่อเสียง	2.52 (น้อย)
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.51 (มาก)	ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน	2.52 (น้อย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 89 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย และปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
มีนโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้	3.49 (น้อย)	เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนมจริงใจและไม่เป็นกันเอง	2.51 (น้อย)
หัวหน้าให้โอกาสให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง	3.49 (น้อย)	ไม่มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	2.51 (น้อย)
การมีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดี และสะดวกขึ้น	3.42 (น้อย)	ไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน(ไม่รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต)	2.50 (น้อย)

จากตารางที่ 87 และ 88 จะพบว่าส่วนของปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆมาก แต่พบปัญหาน้อย ขณะที่ในส่วนของปัจจัยบำรุงรักษาผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก และ พบปัญหามากเช่นกัน

และจากการศึกษาการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัทเอส. เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก จำแนกตามแผนกงานที่ทำ มีข้อค้นพบดังแสดงในตารางที่ 90 – 92

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 90 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจ	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (4.21) (มาก)	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (4.20) (มาก)	การได้ใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนได้สำเร็จ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายขอบริษัท และมีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน (3.89) (มาก)	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (4.04) (มาก)	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (4.06) (มาก)	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (4.04) (มาก)	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (4 .19) (มาก)	การได้ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนได้สำเร็จ และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท (3.67) (มาก)
ด้านการยอมรับนับถือ	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (4.14) (มาก)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (4.00) (มาก)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (4.11) (มาก)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (3.79) (มาก)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (3.74) (มาก)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (3.93) (มาก)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (4.06) (มาก)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน และมักมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ (3.44) (น้อย)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (4.11) (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (4.00) (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (4.11) (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (3.83) (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (3.71) (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (3.94) (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (4.05) (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ถนัด (3.89) (มาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 90 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจ	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านความรับผิดชอบ	ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ และมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (3.82) (มาก)	ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น (3.70) (มาก)	มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (4.00) (มาก)	ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น (3.62) (มาก)	ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น (3.61) (มาก)	ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ (3.60) (มาก)	ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น (3.68) (มาก)	ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น (3.44) (น้อย)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในตำแหน่งการงาน	มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.25) (น้อย)	การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ (3.15)	บริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม (3.44)	มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.94)	บริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม (3.15)	บริษัทมีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และยุติธรรม (2.96)	การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ (3.24)	มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.89)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.75)	โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.75)	โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.33)	โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.65)	โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.83)	โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.59)	โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.81)	โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.33)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 91 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
นโยบายและการบริหาร	มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจน (4.00) (มาก)	การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานชัดเจน (4.13) (มาก)	มีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน (3.89) (มาก)	การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานชัดเจน (3.73) (มาก)	การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานชัดเจน (3.92) (มาก)	การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานชัดเจน (3.78) (มาก)	การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานชัดเจน (4.15) (มาก)	การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง มีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ชัดเจน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง (3.89) (มาก)
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	หัวหน้าให้คำแนะนำ และสอนงาน (3.89) (มาก)	การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย และหัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา (3.88) (มาก)	การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงาน และ หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (3.78) (มาก)	การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย (3.67) (มาก)	หัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา (3.82) (มาก)	การสั่งงานของหัวหน้ามีความชัดเจน เข้าใจง่าย (3.79) (มาก)	หัวหน้ามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา (3.97) (มาก)	หัวหน้าให้คำ แนะนำและสอนงาน หัวหน้าช่วยแก้ ปัญหาให้ลูกน้อง หัวหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน หัวหน้ามีการควบคุมแลการปปฏิบัติงานตลอดเวลา (3.78) (มาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 91 (ต่อ)แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน (4.04) (มาก)	การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน (3.88) (มาก)	ความเหมาะสมของการวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง (3.89) (มาก)	การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน (3.71) (มาก)	การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน (3.71) (มาก)	การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน (3.83) (มาก)	การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานชัดเจน (3.97) (มาก)	ความจริงใจและความเป็นกันเองของหัวหน้างาน (3.44) (น้อย)
ด้านสภาพการทำงาน	ที่พักรับประทานอาหารเพียงพอ และ มีที่จอดรถเพียงพอ (4.14) (มาก)	มีที่จอดรถเพียงพอ (4.15) (มาก)	มีความปลอดภัยในการทำงานและแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (4.22) (มาก)	เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอและมีที่จอดรถเพียงพอ (3.75) (มาก)	มีที่จอดรถเพียงพอ (4.02) (มาก)	เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอและมีความปลอดภัยในการทำงาน (3.90) (มาก)	มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงพักอย่างเพียงพอ (4.19) (มาก)	มีที่จอดรถเพียงพอ (3.89) (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	มีการจัดเลี้ยงฉลองเทศกาลต่างๆเช่นปีใหม่ สงกรานต์ การแข่งขันกีฬา และ การท่องเที่ยวนอกสถานที่ (4.46) (มาก)	มีเงินโบนัสประจำปี (4.60) (มากที่สุด)	การให้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี (4.22) (มาก)	การให้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี (4.25) (มาก)	มีเงินโบนัสประจำปี (4.35) (มาก)	การให้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี (4.31) (มาก)	มีเงินโบนัสประจำปี (4.65) (มากที่สุด)	มีเงินโบนัสประจำปี (4.33) (มาก)

ตารางที่ 91 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มีการปรึกษาหารือและ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.04) (มาก)	มีการปรึกษาหารือและ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.15) (มาก)	มีการปรึกษาหารือและ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.11) (มาก)	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ และเป็นกันเอง และมีการปรึกษาหารือ และช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.02) (มาก)	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ และเป็นกันเอง (3.98) (มาก)	มีการปรึกษาหารือและ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.10) (มาก)	มีการปรึกษาหารือและ ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.18) (มาก)	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ และเป็นกันเอง (3.78) (มาก)
ด้านชีวิตส่วนตัว	ครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน (3.96) (มาก)	มีความสะดวกในการดินทางมาทำงาน (4.13) (มาก)	มีความผูกพันกับที่ทำงาน(รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) และครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน (4.11) (มาก)	มีความสะดวกในการดินทางมาทำงาน (4.04) (มาก)	ครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน (3.95) (มาก)	มีความสะดวกในการดินทางมาทำงาน (4.08) (มาก)	ครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน (4.08) (มาก)	มีความสะดวกในการดินทางมาทำงาน และครอบครัวให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน (3.78) (มาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 91 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
สถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่	ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน และความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (3.82) (มาก)	ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (3.83) (มาก)	ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (4.00) (มาก)	ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (3.71) (มาก)	ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (3.65) (มาก)	ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (3.86) (มาก)	ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (3.84) (มาก)	ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน และความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (3.44) (น้อย)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (4.18) (มาก)	ชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท (4.18) (มาก)	ชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท (4.11) (มาก)	ความมั่นคงของบริษัท ชื่อเสียง และ ภาพพจน์ของบริษัท และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (3.94) (มาก)	ชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท (4.00) (มาก)	ชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท (4.04) (มาก)	ชื่อเสียง และภาพพจน์ของบริษัท (4.24) (มาก)	ความมั่นคงของบริษัท (3.89) (มาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 92 แสดงระดับปัญหาลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจ	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน (3.32) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน (3.45) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน (3.22) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน (3.33) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน (3.52) (มาก)	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน (3.26) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน (3.65) (มาก)	ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน และไม่มีส่วนร่วมของความสำเร็จในงาน (3.33) (น้อย)
ด้านการยอมรับนับถือ	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยจากบริษัทเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย (3.18) (น้อย)	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยจากบริษัทเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย (3.25) (น้อย)	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยจากบริษัทเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และไม่ได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.00) (น้อย)	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.23) (น้อย)	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.27) (น้อย)	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.18) (น้อย)	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.37) (น้อย)	ไม่ได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.44) (น้อย)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป (2.96) (น้อย)	ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป (3.48) (น้อย)	ไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ (2.89) (น้อย)	ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป (2.98) (น้อย)	ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป (3.45) (น้อย)	ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป (2.88) (น้อย)	ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป (3.53) (น้อย)	ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมจากหัวหน้างานมากจนเกินไป (3.22) (น้อย)

ตารางที่ 92 (ต่อ) แสดงระดับปัญหาลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจ	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านความรับผิดชอบ	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (2.89) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (2.89) (น้อย)	ไม่ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (2.56) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (2.92) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (3.18) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (2.85) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (3.13) (น้อย)	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ (3.22) (น้อย)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ (3.29) (น้อย)	บริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และไม่ยุติธรรม (3.33) (น้อย)	ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.44) (น้อย)	บริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และไม่ยุติธรรม (3.08) (น้อย)	บริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และไม่ยุติธรรม (3.39) (น้อย)	ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.05)	บริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และไม่ยุติธรรม (3.26) (น้อย)	บริษัทไม่มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และไม่ยุติธรรม (3.33) (น้อย)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (3.61) (มาก)	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (3.50) (มาก)	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (3.44) (น้อย)	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (3.27) (น้อย)	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (3.52) (มาก)	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (3.35) (น้อย)	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (3.53) (มาก)	ไม่มีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (3.22) (น้อย)

ตารางที่ 93 แสดงระดับปัญหาลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านนโยบายและการบริหาร	นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจนหรือ ไม่ยุติธรรม (3.71) (มาก)	นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจนหรือ ไม่ยุติธรรม (3.63) (มาก)	ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.56) (มาก)	นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจนหรือ ไม่ยุติธรรม (3.48) (น้อย)	มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง (3.53) (มาก)	มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง (3.50) (มาก)	นโยบายการขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจนหรือ ไม่ยุติธรรม (3.68) (มาก)	มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง (3.56) (มาก)
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.36) (น้อย)	หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.68) (มาก)	หัวหน้าไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง (3.11) (น้อย)	หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.37) (น้อย)	หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.71) (มาก)	หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.29) (น้อย)	หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.29) (น้อย)	หัวหน้าไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (4.22) (มาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 93 (ต่อ) แสดงระดับปัญหาลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	หัวหน้าไม่ให้ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.54) (มาก)	การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม (3.73) (มาก)	หัวหน้าไม่ให้ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.44) (น้อย)	หัวหน้าไม่ให้ ความจริงใจและความเป็นกันเอง และหัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพ และ สวัสดิภาพของพนักงาน (3.33) (น้อย)	การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม (3.74) (มาก)	หัวหน้าไม่เอาใจใส่ต่อสุขภาพ และสวัสดิภาพของพนักงาน (3.29) (น้อย)	การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม (3.61) (มาก)	การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม (4.00) (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ (4.18) (มาก)	ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ (4.20) (มาก)	ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ (4.00) (มาก)	ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ (4.19) (มาก)	ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ (4.29) (มาก)	ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ (4.09) (มาก)	ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ (4.26) (มาก)	ไม่มีที่พักรับประทานอาหารอย่างเพียงพอ (4.67) (มากที่สุด)
ด้านค่าตอบแทน	ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (4.07) (มาก)	ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (4.28) (มาก)	ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (3.78) (มาก)	ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (4.06) (มาก)	ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (4.24) (มาก)	ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (4.03) (มาก)	ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (4.35) (มาก)	ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี (4.67) (มากที่สุด)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยกันทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (2.71) (น้อย)	ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.03) (น้อย)	เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนมจริงใจ และไม่เป็นกันเอง (3.22) (น้อย)	ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.77) (น้อย)	ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.02) (น้อย)	ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.69) (น้อย)	ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.92) (น้อย)	ไม่มีการปรึกษาหารือ และไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.22) (น้อย)

ตารางที่ 93 (ต่อ) แสดงระดับปัญหาลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านชีวิตส่วนตัว	ไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน(ไม่รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) (2.46) (น้อยที่สุด)	ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน (2.70) (น้อย)	การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก ไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน(ไม่รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน (2.44) (น้อยที่สุด)	การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก (2.63) (น้อย)	ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน (2.73) (น้อย)	การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก (2.56) (น้อย)	การเดินทางมาทำงานไม่สะดวกและครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน (2.53) (น้อย)	การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก ไม่มีความผูกพันกับที่ทำงาน(ไม่รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต) ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน (2.78) (น้อย)
ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่	ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2.50) (น้อย)	ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2.78) (น้อย)	ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2.67) (น้อย)	ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2.67) (น้อย)	ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2.88) (น้อย)	ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2.55) (น้อย)	ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2.73) (น้อย)	ไม่ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน และตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2.89) (น้อย)

ตารางที่ 93 (ต่อ) แสดงระดับปัญหาลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามแผนกงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา	แผนกงาน							
	ต้น แบบและงานตัวอย่าง	ฉีดเทียน	หล่อโลหะ	แต่งชิ้นงาน	เชื่อม	ฝังอัญมณี	ขัดชิ้นงาน	ตรวจสอบคุณภาพ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท (2.79) (น้อย)	ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท (2.78) (น้อย)	ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท (2.78) (น้อย)	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (2.69) (น้อย)	ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท (2.97) (น้อย)	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (2.54) (น้อย)	ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท (2.76) (น้อย)	ไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท (2.89) (น้อย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 90 พบว่าปัจจัยจูงใจ เมื่อจำแนกตามแผนกงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในลำดับแรกต่างกัน ยกเว้นในด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ที่ให้ความสำคัญเหมือนกัน

จากตารางที่ 91 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา เมื่อจำแนกตามแผนกงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความ สำคัญต่างกันทุกด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า แผนกงานหล่อโลหะ และ แผนกตรวจสอบคุณภาพให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยลำดับแรกต่างจากแผนกอื่นๆ

ด้านสภาพการทำงาน แผนกงานหล่อโลหะให้ความสำคัญลำดับแรกต่างจากแผนกอื่นๆ

ด้านค่าตอบแทน แผนกต้นแบบและงานตัวอย่างให้ความสำคัญลำดับแรกต่างจากแผนกอื่นๆ

จากตารางที่ 92 พบว่า ปัญหาปัจจัยจูงใจเมื่อจำแนกตามแผนกงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาเหมือนกันในด้าน การประสบความสำเร็จในการทำงาน และในด้านความรับผิดชอบ และพบปัญหาต่างกันในด้าน การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้า

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแผนกงานหล่อโลหะให้ความสำคัญลำดับแรกต่างจากแผนกอื่นๆ

จากตารางที่ 93 พบว่า ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษาเมื่อจำแนกตามแผนกงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาต่างกันทุกด้าน ยกเว้นในด้านค่าตอบแทน
ที่พบปัญหาเหมือนกัน

ด้านสภาพการทำงาน แผนกตรวจสอบคุณภาพให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยลำดับแรกต่างจากแผนกอื่นๆ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาทุกปัจจัยในระดับมาก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในระดับมากเกือบทุกปัจจัยเช่นกัน และพบปัญหามากในด้านปัจจัยบำรุงรักษาซึ่งบริษัทควรให้ความสำคัญและดำเนินการแก้ไขปัญหาในด้านนี้ก่อนเนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ควรละเลยปัญหาด้านปัจจัยจูงใจ เนื่องจากปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางจิตใจซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ดังนั้นในการรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้บริษัทสามารถรักษาพนักงานที่ดีและมีฝีมือให้อยู่กับบริษัทต่อไปนั้น บริษัทควรพิจารณาในเรื่องต่างๆดังนี้

ปัญหาที่จอดรถไม่เพียงพอ ที่พักรับประทานอาหารไม่เพียงพอ และ พื้นที่พักผ่อนในช่วงเวลาพักไม่เพียงพอ มีผลกระทบต่อพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรมีการแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้น และ ระยะยาว ซึ่งในระยะสั้นอาจมีการเช่าพื้นที่ของการนิคมอุตสาหกรรม ด้านนอกของโรงงาน และ ปรับพื้นที่เพื่อเป็นที่จอดรถเพื่อให้มีที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับปัญหาเรื่องที่พักรับประทานอาหาร ทางบริษัทควรมีการขยายโรงอาหารให้พนักงานมีพื้นที่รับประทานอาหาร และพื้นที่พักผ่อนในช่วงเวลาพักอย่างเพียงพอ หากมีการพิจารณาเรื่องการแบ่งช่วงเวลารับประทานอาหารจากสองช่วงเป็นสามช่วงควรคำนึงถึงความสะดวก และ ความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานที่พักรับประทานอาหารทั้งสามช่วงนั้นได้มีโอกาสพักผ่อน พบปะ เพื่อพูดคุย และ สามารถทำกิจกรรมในช่วงพักด้วยกันได้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนในระยะยาว ทางบริษัทต้องมีการพิจารณาปัญหานี้ด้วยหากมีการขยายโรงงานหรือสร้างโรงงานใหม่ในอนาคต

ปัญหาอันเกิดจากสภาพการทำงานที่พบปัญหาในระดับมากรองลงมาอีกคือปัญหาเรื่องห้องทำงานมีขนาดไม่เหมาะสม แสงสว่างและอากาศถ่ายเทไม่เหมาะสม ภายในห้องทำงานไม่มีความสะอาดเรียบร้อย รวมทั้งอาคารที่ทำงาน และ บริเวณโรงงานไม่สะอาด และ ไม่เป็นระเบียบนั้น ก็ควรมีการทบทวนแผนผังโรงงาน และ จัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้เหมาะสม และ สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละแผนกงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมคุณภาพ เช่นกิจกรรม 5 ส ในบริษัทเพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนัก และ เห็นประโยชน์ของความสะอาดเรียบร้อย ของบริเวณโต๊ะทำงาน ห้อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทำงาน และพื้นที่ใช้สอยร่วมกันอื่นๆ ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างความสะอาดเรียบร้อยให้เกิดขึ้นได้ด้วยตัวของพนักงานเองแล้ว ยังทำให้เพิ่มผลผลิต และ ประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย และกิจกรรม 5 ส ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการที่จะนำเอาหลักคุณภาพมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไปในอนาคต

ปัญหาเรื่องการไม่มีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นนั้นแก้ไขได้โดยการนำหลักการคุณภาพมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะสามารถลดเวลาในการทำงาน ลดของเสีย และสามารถผลิตงานได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า

จากการศึกษาในด้านปัจจัยบำรุงรักษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านค่าตอบแทนที่พบปัญหาลำดับแรก คือ ค่าน้ำมันน้อย/ไม่มี เบี้ยขยันน้อย/ไม่มี ค่าอาหารน้ อย/ไม่มี และ ค่าล่วงเวลาน้อย/ไม่มี ซึ่ง ปัจจัยพื้นฐานด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการต่างๆ เช่น ชุดพนักงานที่จัดให้น้อยเกินไป เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานของพนักงาน บริษัทควรจัดให้มีอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพ โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ทุกคนต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต

ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้า และ การบังคับบัญชาของหัวหน้านั้นบริษัทควรเปิดโอกาสให้หัวหน้ามีความรู้และทักษะในระดับ “เก่งคน” มากขึ้นนอกเหนือจากความรู้ และ ทักษะในระดับ “เก่งงาน” เนื่องจากหัวหน้างานต้องดูแล และ จัดการงานในแผนกของตน และมีพนักงานในความดูแลรับผิดชอบมากซึ่งมีหัวหน้าถึงสี่แผนกต้องรับผิดชอบพนักงานมากกว่าห้าสิบคนขึ้นไป ซึ่งบริษัทควรให้หัวหน้างานได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ และ คุณสมบัติของหัวหน้างานที่ดี เช่น การสั่งงาน และ การบังคับบัญชา จิตวิทยาในการทำงาน ความเป็นผู้นำ การประเมินผลงาน และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นต้น เพื่อหัวหน้าจะได้จัดการ และ ดูแลพนักงานได้อย่างดี นอกจากนี้ยังต้องให้หัวหน้างานมีทักษะในการติดต่อสื่อสารอีกด้วยเนื่องจากหัวหน้างานเป็นช่องทางสำคัญในการถ่ายทอดการสื่อสารระหว่างบริษัทไปยังพนักงาน

ในส่วนของปัจจัยจูงใจในด้านโอกาสในการการเจริญเติบโต บริษัทควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ดูแลในเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะเพื่อทำข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในด้านความรู้ และ ทักษะในวิชาชีพของพนักงานในแต่ละแผนก จัดตารางการฝึกอบรม และ ดูงานของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท และสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และ ทักษะของพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์แก่พนักงาน และเปิดโอกาสให้เขาได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และ เพื่อมีโอกาสแสดงความสามารถ และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ด้านนโยบายและการบริหาร สามารถแก้ไขได้ด้วยการสื่อสาร ควรมีการประกาศนโยบายต่างๆอย่าง เช่น นโยบายการขึ้นเงินเดือน และ นโยบายด้านสวัสดิการต่างๆอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง มีการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกันเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี หรือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และ กำลังใจของพนักงาน นอกจากนี้การสื่อสารที่ดียังสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันได้อีกด้วย ดังนั้นจึงควรจัดให้เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ดูแล รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ และอาจใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านจดหมายข่าว เสียงตามสาย และ กิจกรรมอื่นๆ เพื่อสร้างบรรยากาศ และความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เช่น การเปิดตู้รับความคิดเห็นเป็นประจำ และมีการบันทึกทุกความเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปเป็นวาระหนึ่งในที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อหารือ และดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งอาจมีการประชาสัมพันธ์หรือ แจ้งความก้าวหน้าในการแก้ไขปัญหาโดยผ่านจดหมายข่าวได้เช่นกัน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบความก้าวหน้าของการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อแสดงว่าบริษัทได้รับฟังความคิดเห็น และนำไปปฏิบัติ หรือได้มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมตามข้อเสนอแนะนั้นๆแล้ว เมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดี และไว้วางใจบริษัทแล้ว การแก้ปัญหาในด้านอื่นๆ โดยผ่านการสื่อสาร และกิจกรรม ต่างๆของบริษัทก็จะได้รับความร่วมมือมากขึ้น และสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างถูกต้อง และถูกจุดในระยะยาว เช่น ปัญหาด้านความความมั่นคงในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความไม่แน่ใจในความมั่นคงของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved