

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติ ดังนี้

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตัวเลข	หมายถึง	ความถี่หรือค่าร้อยละ
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p.160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ บริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอเลฟินส์

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะ  
ฝ่ายผลิต โอเลฟินส์ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด

รายการ	พนักงาน (ชายทั้งหมด)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
1. ต่ำกว่า 25 ปี	16	9.88
2. 25 - 34 ปี	56	34.57
3. 35 - 44 ปี	79	48.76
4. มากกว่า 44 ปี	11	6.79
<b>รวม</b>	<b>162</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	65.43
2. ปริญญาตรี	46	28.40
3. สูงกว่าปริญญาตรี	10	6.17
<b>รวม</b>	<b>162</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพ</b>		
1. โสด	53	32.72
2. สมรส	105	64.81
3. หม้าย / หย่าร้าง	4	2.47
<b>รวม</b>	<b>162</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
1. ต่ำกว่า 30,000 บาท	39	24.07
2. 30,000 - 45,000 บาท	60	37.04
3. 45,001 - 60,000 บาท	38	23.46
4. มากกว่า 60,000 บาท	25	15.43
<b>รวม</b>	<b>162</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)

รายการ	พนักงาน (ชายทั้งหมด)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	35	21.61
2. 5 - 10 ปี	28	17.28
3. 11 - 15 ปี	34	20.99
4. มากกว่า 15 ปี	65	40.12
<b>รวม</b>	<b>162</b>	<b>100.00</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
1. พนักงานปฏิบัติการผลิต	82	50.62
2. พนักงานควบคุมการผลิต	49	30.25
3. หัวหน้าหน่วยผลิต	24	14.81
4. หัวหน้าปฏิบัติการผลิต	7	4.32
<b>รวม</b>	<b>162</b>	<b>100.00</b>
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
1. ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-1	82	50.62
2. ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-4	80	49.38
<b>รวม</b>	<b>162</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 35 - 44 ปี ร้อยละ 48.76 รองลงมา อายุ 25 - 34 ปี ร้อยละ 34.57 และน้อยที่สุด มากกว่า 44 ปี ร้อยละ 6.79 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 65.43 รองลงมา ปริญญาตรี ร้อยละ 28.40 และน้อยที่สุด สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 6.17 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 64.81 รองลงมา โสด ร้อยละ 32.72 และน้อยที่สุด หม้าย / หย่าร้าง ร้อยละ 2.47 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท ร้อยละ 37.04 รองลงมา ต่ำกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 24.07 และน้อยที่สุด มากกว่า 60,000 บาท ร้อยละ 15.43 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 40.12 รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 21.61 และน้อยที่สุด 5 - 10 ปี ร้อยละ 17.28 ตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต ร้อยละ 50.62 รองลงมา พนักงานควบคุมการผลิต ร้อยละ 30.25 และน้อยที่สุด หัวหน้าปฏิบัติการผลิต ร้อยละ 4.32 หน่วยงานที่สังกัด ฝ่ายผลิต ไอเลฟินส์ I-1 ร้อยละ 50.62 และน้อยที่สุด ฝ่ายผลิต ไอเลฟินส์ I-4 ร้อยละ 49.38

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิตโอเลฟินส์

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 34 ปี		35 - 44 ปี		มากกว่า 44 ปี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>										
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.75	0.77	3.45	0.69	3.43	0.67	3.82	0.75	3.49	0.70
2. กล้าให้คุณให้โทษ	3.50	0.52	3.02	0.77	3.22	0.89	3.64	0.67	3.20	0.82
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.56	0.63	3.30	0.66	3.46	0.69	3.73	0.47	3.43	0.67
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.38	0.81	3.20	0.84	3.35	0.86	3.64	0.50	3.32	0.83
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.50</b>	<b>3.24</b>	<b>0.58</b>	<b>3.36</b>	<b>0.63</b>	<b>3.70</b>	<b>0.55</b>	<b>3.36</b>	<b>0.60</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>										
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.75	0.58	3.79	0.71	3.63	0.70	3.82	0.75	3.71	0.69
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.69	0.79	3.98	0.70	3.91	0.72	4.00	0.63	3.92	0.71
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.45</b>	<b>3.88</b>	<b>0.50</b>	<b>3.77</b>	<b>0.55</b>	<b>3.91</b>	<b>0.58</b>	<b>3.81</b>	<b>0.53</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>										
7. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.38	0.50	3.04	0.74	3.22	0.78	3.64	0.67	3.20	0.75
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	3.13	0.81	2.95	0.82	2.85	0.74	3.64	0.67	2.96	0.79
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.06	0.85	2.59	0.93	2.63	0.92	3.36	0.67	2.71	0.92
<b>รวม</b>	<b>3.19</b>	<b>0.62</b>	<b>2.86</b>	<b>0.74</b>	<b>2.90</b>	<b>0.72</b>	<b>3.55</b>	<b>0.62</b>	<b>2.96</b>	<b>0.73</b>

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอลิฟินส์ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 34 ปี		35 - 44 ปี		มากกว่า 44 ปี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>										
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.56	0.63	3.55	0.91	3.58	0.59	3.55	0.69	3.57	0.72
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.63	0.81	3.46	0.95	3.59	0.69	3.82	0.75	3.57	0.80
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.88	0.50	3.64	0.77	3.68	0.57	3.64	0.50	3.69	0.64
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.49</b>	<b>3.55</b>	<b>0.79</b>	<b>3.62</b>	<b>0.52</b>	<b>3.67</b>	<b>0.60</b>	<b>3.61</b>	<b>0.62</b>
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>										
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.19	0.75	4.11	0.82	4.15	0.64	4.00	0.77	4.13	0.72
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	4.00	0.52	3.68	0.66	3.86	0.50	4.09	0.83	3.83	0.60
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.56	0.96	3.84	0.73	3.84	0.59	3.82	0.75	3.81	0.69
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.65</b>	<b>3.88</b>	<b>0.65</b>	<b>3.95</b>	<b>0.47</b>	<b>3.97</b>	<b>0.71</b>	<b>3.92</b>	<b>0.57</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>										
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงาน และหน้าที่รับผิดชอบ	3.38	0.72	3.21	0.89	3.18	0.83	3.64	0.67	3.24	0.83
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.81	0.91	3.88	0.85	3.61	0.88	3.36	0.81	3.70	0.88
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	3.19	0.75	2.82	1.03	2.89	0.75	3.36	0.67	2.93	0.86
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.56</b>	<b>3.30</b>	<b>0.70</b>	<b>3.22</b>	<b>0.57</b>	<b>3.45</b>	<b>0.62</b>	<b>3.29</b>	<b>0.62</b>

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอเลฟินส์ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 34 ปี		35 - 44 ปี		มากกว่า 44 ปี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>										
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.38	0.50	2.98	0.84	3.09	0.58	3.27	0.47	3.09	0.68
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่ สนับสนุนให้พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่ การงาน	3.31	0.79	3.07	0.93	3.16	0.69	3.36	0.67	3.16	0.79
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.51</b>	<b>3.03</b>	<b>0.82</b>	<b>3.13</b>	<b>0.55</b>	<b>3.32</b>	<b>0.56</b>	<b>3.13</b>	<b>0.66</b>
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ ผู้บริหาร</b>										
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และใต้บังคับบัญชา	3.13	0.89	3.27	0.86	3.23	0.60	3.55	0.52	3.25	0.72
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร ออบอุน เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	3.94	0.68	3.80	0.64	3.58	0.65	3.55	0.52	3.69	0.65
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ตัวท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี	3.44	0.81	3.14	0.94	3.27	0.80	3.64	0.81	3.27	0.85
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.31	0.95	3.05	1.00	3.15	0.70	3.45	0.69	3.15	0.84
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.67</b>	<b>3.32</b>	<b>0.69</b>	<b>3.31</b>	<b>0.55</b>	<b>3.55</b>	<b>0.56</b>	<b>3.34</b>	<b>0.61</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.54</b>	<b>0.43</b>	<b>3.38</b>	<b>0.51</b>	<b>3.41</b>	<b>0.39</b>	<b>3.64</b>	<b>0.52</b>	<b>3.43</b>	<b>0.45</b>

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20 - 3.49$ ) ทุกรายการ คือ



1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
4. กล้าให้คนให้โทษ

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี และ 35 - 44 ปี พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50 - 3.75$ ) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. กล้าให้คนให้โทษ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

และมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 44 ปี ยกเว้นรายการ แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ )

#### ความพึงพอใจ

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71 - 3.92$ ) ทุกรายการ คือ

1. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

2. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ  
เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานทุกกลุ่มอายุ

#### ความเป็นธรรม

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.71 - 3.20$ ) ทุกรายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม

2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน

3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 34 ปี และ 35 - 44 ปี

พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 44 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม
2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน  
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

#### สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57 - 3.69$ ) ทุกรายการ คือ

1. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน

2. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 35 - 44 ปี และมากกว่า 44 ปี

พนักงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55 - 3.64$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

#### ความมั่นคงปลอดภัย

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81 - 4.13$ ) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี

3. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานทุกกลุ่มอายุ

#### ค่าจ้างหรือผลตอบแทน

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 34 ปี และ 35 - 44 ปี

พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 44 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) จำนวน 1 รายการ คือ การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

#### โอกาสก้าวหน้า

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09 - 3.16$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน

2. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานทุกกลุ่มอายุ

#### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 34 ปี และ 35 - 44 ปี

พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 44 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55 - 3.64$ ) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>								
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.45	0.73	3.50	0.62	3.90	0.57	3.49	0.70
2. กล้าให้คนให้โทษ	3.24	0.81	2.98	0.77	3.90	0.74	3.20	0.82
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.39	0.67	3.43	0.65	3.90	0.57	3.43	0.67
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.25	0.86	3.37	0.74	3.90	0.74	3.32	0.83
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.62</b>	<b>3.32</b>	<b>0.51</b>	<b>3.90</b>	<b>0.60</b>	<b>3.36</b>	<b>0.60</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>								
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มี อย่างเต็มที่ ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.68	0.75	3.74	0.53	3.90	0.74	3.71	0.69
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและ เหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นใน อุตสาหกรรมเดียวกัน	3.88	0.74	4.07	0.65	3.70	0.67	3.92	0.71
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.55</b>	<b>3.90</b>	<b>0.43</b>	<b>3.80</b>	<b>0.63</b>	<b>3.81</b>	<b>0.53</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>								
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณา ด้วยความเป็นธรรม	3.15	0.70	3.22	0.84	3.60	0.70	3.20	0.75
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบ ในการปฏิบัติงาน	2.97	0.76	2.87	0.86	3.30	0.67	2.96	0.79
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใส และเป็นธรรม	2.72	0.91	2.59	0.91	3.20	1.03	2.71	0.92
<b>รวม</b>	<b>2.95</b>	<b>0.70</b>	<b>2.89</b>	<b>0.78</b>	<b>3.37</b>	<b>0.73</b>	<b>2.96</b>	<b>0.73</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>								
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.57	0.72	3.63	0.77	3.30	0.48	3.57	0.72
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.52	0.84	3.70	0.73	3.50	0.71	3.57	0.80
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.69	0.65	3.74	0.57	3.40	0.70	3.69	0.64
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.63</b>	<b>3.69</b>	<b>0.62</b>	<b>3.40</b>	<b>0.54</b>	<b>3.61</b>	<b>0.62</b>

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอดีฟีนส์ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>								
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกัน อันตราย ส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.08	0.76	4.30	0.66	3.80	0.42	4.13	0.72
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกัน อันตรายเป็นอย่างดี	3.78	0.63	3.98	0.49	3.60	0.52	3.83	0.60
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.76	0.74	3.93	0.61	3.70	0.48	3.81	0.69
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.61</b>	<b>4.07</b>	<b>0.45</b>	<b>3.70</b>	<b>0.43</b>	<b>3.92</b>	<b>0.57</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>								
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตาม ผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ	3.25	0.81	3.17	0.90	3.50	0.71	3.24	0.83
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความ เหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.86	0.80	3.43	1.00	3.30	0.67	3.70	0.88
18. มีระบบการเลื่อนค่างาน (Job Grade) และ นำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	2.94	0.87	2.87	0.86	3.00	0.82	2.93	0.86
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>0.61</b>	<b>3.16</b>	<b>0.65</b>	<b>3.27</b>	<b>0.56</b>	<b>3.29</b>	<b>0.62</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>								
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้าง โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.12	0.66	3.02	0.71	3.10	0.74	3.09	0.68
20. มีระบบการบริหารสาขาอาชีพที่สนับสนุนให้ พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อ เติบโตในหน้าที่การงาน	3.18	0.83	3.13	0.75	3.10	0.57	3.16	0.79
<b>รวม</b>	<b>3.15</b>	<b>0.65</b>	<b>3.08</b>	<b>0.70</b>	<b>3.10</b>	<b>0.57</b>	<b>3.13</b>	<b>0.66</b>

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร								
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.20	0.72	3.30	0.76	3.60	0.52	3.25	0.72
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็น มิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	3.74	0.65	3.63	0.68	3.50	0.53	3.69	0.65
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี	3.17	0.87	3.41	0.86	3.60	0.52	3.27	0.85
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถ ขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.10	0.89	3.22	0.76	3.40	0.52	3.15	0.84
รวม	3.30	0.62	3.39	0.62	3.53	0.45	3.34	0.61
รวมทั้งหมด	3.42	0.46	3.44	0.44	3.51	0.46	3.43	0.45

จากตารางที่ 4.3 พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ  
ขวัญและกำลังใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24 - 3.45$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
4. กล้าให้คุณให้โทษ

พนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) จำนวน 1 รายการ คือ  
มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. กล้าให้คุณให้โทษ
3. มีความสามารถในการสื่อสาร
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง

#### ความพึงพอใจ

พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68 - 3.88$ ) ทุกรายการ คือ

1. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

2. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

#### ความเป็นธรรม

พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.72 - 3.15$ ) ทุกรายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม
2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี

พนักงานที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) จำนวน 1 รายการ คือ เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม

นอกจากนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

#### สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52 - 3.69$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน

3. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) จำนวน 1 รายการ คือ มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

#### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76 - 4.08$ ) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ
2. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี
3. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

#### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.87 - 3.43$ ) ทุกรายการ คือ

1. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลาเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ
3. มีระบบการเลื่อนค่าจ้าง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน

พนักงานที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) จำนวน 1 รายการ คือ การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ



นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

### โอกาสก้าวหน้า

พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12 - 3.18$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีระบบการบริหารสาขาอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน

2. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร ออบอุน เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี

พนักงานที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50 - 3.60$ ) จำนวน 3 รายการ คือ

1. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี
3. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร ออบอุน เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอดีฟีนส์ จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	โอดี		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>								
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.70	0.61	3.40	0.73	3.25	0.50	3.49	0.70
2. กล้าให้คุณให้โทษ	3.38	0.74	3.13	0.86	2.75	0.50	3.20	0.82
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.51	0.67	3.40	0.66	3.25	0.96	3.43	0.67
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.45	0.80	3.26	0.84	3.25	0.96	3.32	0.83
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.56</b>	<b>3.30</b>	<b>0.61</b>	<b>3.13</b>	<b>0.63</b>	<b>3.36</b>	<b>0.60</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>								
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.87	0.56	3.64	0.75	3.50	0.58	3.71	0.69
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.91	0.69	3.92	0.73	4.00	0.82	3.92	0.71
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.43</b>	<b>3.78</b>	<b>0.57</b>	<b>3.75</b>	<b>0.29</b>	<b>3.81</b>	<b>0.53</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>								
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.34	0.59	3.15	0.81	2.50	0.58	3.20	0.75
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.19	0.81	2.87	0.76	2.50	0.58	2.96	0.79
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	2.96	0.98	2.60	0.88	2.25	0.50	2.71	0.92
<b>รวม</b>	<b>3.16</b>	<b>0.71</b>	<b>2.87</b>	<b>0.72</b>	<b>2.42</b>	<b>0.32</b>	<b>2.96</b>	<b>0.73</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>								
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.66	0.68	3.55	0.68	2.75	1.71	3.57	0.80
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.64	0.79	3.55	0.78	3.00	1.41	3.57	0.80
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.74	0.71	3.68	0.58	3.25	0.96	3.69	0.64
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.62</b>	<b>3.59</b>	<b>0.59</b>	<b>3.00</b>	<b>1.31</b>	<b>3.61</b>	<b>0.62</b>

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอดีฟีนส์ จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

รายการ	โอดี		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>								
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.13	0.68	4.11	0.75	4.50	0.58	4.13	0.72
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกัน อันตรายเป็นอย่างดี	3.81	0.56	3.83	0.63	4.00	0.00	3.83	0.60
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.83	0.75	3.78	0.66	4.25	0.50	3.81	0.69
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.56</b>	<b>3.91</b>	<b>0.58</b>	<b>4.25</b>	<b>0.32</b>	<b>3.92</b>	<b>0.57</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>								
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผล การปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ	3.38	0.81	3.17	0.84	3.25	0.96	3.24	0.83
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความ เหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.75	0.87	3.69	0.88	3.50	1.00	3.70	0.88
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และ นำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	3.17	0.89	2.81	0.82	2.75	0.96	2.93	0.86
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.66</b>	<b>3.22</b>	<b>0.58</b>	<b>3.17</b>	<b>0.88</b>	<b>3.29</b>	<b>0.62</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>								
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วย สร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.28	0.82	3.01	0.56	2.75	0.96	3.09	0.68
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุน ให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่ การงาน	3.30	0.82	3.01	0.75	2.75	0.96	3.16	0.79
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.76</b>	<b>3.06</b>	<b>0.57</b>	<b>2.75</b>	<b>0.96</b>	<b>3.13</b>	<b>0.66</b>

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอเลฟินส์ จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร								
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.32	0.85	3.21	0.66	3.50	0.58	3.25	0.72
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่าง เป็นมิตร ออบอุน เอื้ออาทรให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.85	0.63	3.62	0.64	3.50	1.00	3.69	0.65
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัว ท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี	3.28	0.95	3.28	0.79	2.75	1.26	3.27	0.85
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ได้เสมอ	3.25	0.98	3.14	0.71	2.25	1.50	3.15	0.84
รวม	3.42	0.72	3.31	0.54	3.00	0.94	3.34	0.61
รวมทั้งหมด	3.54	0.49	3.38	0.42	3.18	0.39	3.43	0.45

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51 - 3.70$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร  
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีสถานภาพ สมรส มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13 - 3.40$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
4. กล้าให้คุณให้โทษ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/  
หย่าร้าง

#### ความพึงพอใจ

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87 - 3.91$ ) ทุกรายการ คือ

1. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นใน  
อุตสาหกรรมเดียวกัน

2. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส และ  
หม้าย/หย่าร้าง

#### ความเป็นธรรม

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96 - 3.34$ ) ทุกรายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม

2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน

3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส และ  
หม้าย/หย่าร้าง

#### สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64 - 3.74$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย  
สะอาด เป็นสัดส่วน

3. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและ  
เหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส  
พนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75 - 3.25$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน

#### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83 - 4.13$ ) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ
2. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส และหม้าย/หย่าร้าง ยกเว้นรายการ หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ )

#### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส และหม้าย/หย่าร้าง

#### **โอกาสก้าวหน้า**

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28 - 3.30$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน

2. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส และหม้าย/หย่าร้าง

### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส พนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
  2. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 30,000 บาท		30,000 - 45,000 บาท		45,001 - 60,000 บาท		มากกว่า 60,000 บาท		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>										
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.69	0.69	3.28	0.72	3.53	0.60	3.64	0.70	3.49	0.70
2. กล้าให้คำแนะนำ	3.44	0.72	2.98	0.81	3.08	0.85	3.56	0.77	3.20	0.82
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.59	0.68	3.20	0.63	3.50	0.65	3.64	0.64	3.43	0.67
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.44	0.88	3.00	0.82	3.55	0.72	3.56	0.71	3.32	0.83
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.59</b>	<b>3.12</b>	<b>0.54</b>	<b>3.41</b>	<b>0.57</b>	<b>3.60</b>	<b>0.63</b>	<b>3.36</b>	<b>0.60</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>										
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.85	0.63	3.60	0.74	3.68	0.70	3.80	0.65	3.71	0.69
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.69	0.73	3.93	0.78	4.00	0.66	4.12	0.53	3.92	0.71
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.50</b>	<b>3.77</b>	<b>0.60</b>	<b>3.84</b>	<b>0.45</b>	<b>3.96</b>	<b>0.48</b>	<b>3.81</b>	<b>0.53</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>										
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.28	0.69	2.88	0.69	3.34	0.67	3.60	0.82	3.20	0.75
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.15	0.87	2.77	0.72	2.84	0.68	3.32	0.80	2.96	0.79
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใส และเป็นธรรม	2.97	0.99	2.40	0.85	2.71	0.90	3.04	0.84	2.71	0.92
<b>รวม</b>	<b>3.14</b>	<b>0.78</b>	<b>2.68</b>	<b>0.64</b>	<b>2.96</b>	<b>0.63</b>	<b>3.32</b>	<b>0.76</b>	<b>2.96</b>	<b>0.73</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>										
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.56	0.85	3.50	0.70	3.58	0.64	3.72	0.68	3.57	0.72
11. มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.46	1.00	3.45	0.70	3.66	0.78	3.88	0.67	3.57	0.80
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.69	0.80	3.62	0.56	3.76	0.63	3.72	0.54	3.69	0.64
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>0.78</b>	<b>3.52</b>	<b>0.57</b>	<b>3.67</b>	<b>0.59</b>	<b>3.77</b>	<b>0.53</b>	<b>3.61</b>	<b>0.62</b>



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 30,000 บาท		30,000 - 45,000 บาท		45,001 - 60,000 บาท		มากกว่า 60,000 บาท		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>										
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.05	0.76	4.05	0.75	4.24	0.71	4.28	0.61	4.13	0.72
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มี การป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	3.77	0.63	3.63	0.58	4.03	0.54	4.08	0.49	3.83	0.60
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ ความสำคัญกับความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน	3.72	0.89	3.72	0.64	3.97	0.64	3.92	0.49	3.81	0.69
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.64</b>	<b>3.80</b>	<b>0.57</b>	<b>4.08</b>	<b>0.52</b>	<b>4.09</b>	<b>0.43</b>	<b>3.92</b>	<b>0.57</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>										
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้ มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงาน และหน้าที่รับผิดชอบ	3.36	0.87	3.05	0.72	3.21	0.96	3.56	0.71	3.24	0.83
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามี ความเหมาะสมตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ	3.77	0.87	3.87	0.81	3.79	0.78	3.08	0.95	3.70	0.88
18. มีระบบการเลื่อนงาน (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็น มาตรฐาน	3.18	0.94	2.70	0.85	2.84	0.79	3.20	0.71	2.93	0.86
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.72</b>	<b>3.21</b>	<b>0.54</b>	<b>3.28</b>	<b>0.58</b>	<b>3.28</b>	<b>0.68</b>	<b>3.29</b>	<b>0.62</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>										
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของ บริษัทช่วยสร้างโอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.26	0.79	2.90	0.68	3.13	0.62	3.24	0.44	3.09	0.68
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่ สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถเพื่อเติบโตใน หน้าที่การงาน	3.18	0.97	3.03	0.78	3.24	0.68	3.32	0.63	3.16	0.79
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.78</b>	<b>2.97</b>	<b>0.63</b>	<b>3.18</b>	<b>0.61</b>	<b>3.28</b>	<b>0.50</b>	<b>3.13</b>	<b>0.66</b>

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอเลฟินส์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 30,000 บาท		30,000 - 45,000 บาท		45,001 - 60,000 บาท		มากกว่า 60,000 บาท		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ ผู้บริหาร</b>										
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และได้บังคับ บัญชา	3.26	0.94	3.12	0.64	3.29	0.69	3.52	0.51	3.25	0.72
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อ ผู้อื่น อย่างเป็นมิตร ออบอุน เอื้อ อาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	3.77	0.78	3.62	0.61	3.68	0.70	3.76	0.44	3.69	0.65
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็น กันเองกับตัวท่าน และลูกน้อง เป็นอย่างดี	3.23	1.04	2.97	0.82	3.53	0.65	3.64	0.64	3.27	0.85
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัว หรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.28	1.07	2.83	0.76	3.32	0.62	3.48	0.65	3.15	0.84
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.81</b>	<b>3.13</b>	<b>0.52</b>	<b>3.45</b>	<b>0.52</b>	<b>3.60</b>	<b>0.44</b>	<b>3.34</b>	<b>0.61</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.49</b>	<b>0.57</b>	<b>3.27</b>	<b>0.38</b>	<b>3.49</b>	<b>0.36</b>	<b>3.61</b>	<b>0.42</b>	<b>3.43</b>	<b>0.45</b>

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59 - 3.69$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
  2. มีความสามารถในการสื่อสาร
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98 - 3.28$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
4. กล้าให้คุณให้โทษ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50 - 3.55$ ) จำนวน 3 รายการ คือ

1. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
2. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
3. มีความสามารถในการสื่อสาร

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56 - 3.64$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. กล้าให้คุณให้โทษ
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง

#### ความพึงพอใจ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69 - 3.85$ ) ทุกรายการ คือ

1. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ
2. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท 45,001 - 60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท

### ความเป็นธรรม

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97 - 3.28$ ) ทุกรายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม
2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.77 - 2.88$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณา ด้วยความเป็นธรรม
  2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) จำนวน 1 รายการ คือ เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

### สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56 - 3.69$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

สะอาด เป็นสัดส่วน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58 - 3.76$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม
3. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท

#### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72 - 4.05$ ) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ
2. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี
3. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท 45,001 - 60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท

#### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท และ 45,001 - 60,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) จำนวน 1 รายการ คือ การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

### โอกาสก้าวหน้า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18 - 3.26$ ) ทุกรายการ คือ

1. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท 45,001 - 60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท

### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุน เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53 - 3.68$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุน เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52 - 3.76$ ) จำนวน 3 รายการ คือ

1. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุน เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี

3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา  
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>										
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.71	0.71	3.39	0.69	3.26	0.75	3.54	0.64	3.49	0.70
2. กล้าให้คำแนะนำให้โทษ	3.51	0.66	3.04	0.69	3.00	0.95	3.22	0.84	3.20	0.82
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.63	0.69	3.21	0.57	3.26	0.67	3.51	0.66	3.43	0.67
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.51	0.82	3.11	0.83	3.00	0.89	3.48	0.75	3.32	0.83
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.59</b>	<b>3.19</b>	<b>0.46</b>	<b>3.13</b>	<b>0.62</b>	<b>3.43</b>	<b>0.60</b>	<b>3.36</b>	<b>0.60</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>										
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่ มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.83	0.62	3.68	0.77	3.74	0.67	3.65	0.72	3.71	0.69
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและ เหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นใน อุตสาหกรรมเดียวกัน	3.74	0.70	3.96	0.74	3.94	0.60	3.98	0.76	3.92	0.71
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.47</b>	<b>3.82</b>	<b>0.48</b>	<b>3.84</b>	<b>0.52</b>	<b>3.82</b>	<b>0.58</b>	<b>3.81</b>	<b>0.53</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>										
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.46	0.56	2.71	0.66	3.00	0.78	3.37	0.74	3.20	0.75
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	3.34	0.76	2.75	0.75	2.71	0.76	2.98	0.76	2.96	0.79
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.20	0.83	2.39	0.83	2.32	0.98	2.78	0.86	2.71	0.92
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.63</b>	<b>2.62</b>	<b>0.63</b>	<b>2.68</b>	<b>0.73</b>	<b>3.05</b>	<b>0.70</b>	<b>2.96</b>	<b>0.73</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>										
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.60	0.77	3.32	0.90	3.56	0.70	3.66	0.59	3.57	0.72
11. มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่อำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	3.66	0.84	3.14	0.97	3.50	0.79	3.74	0.64	3.57	0.80
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.69	0.72	3.57	0.79	3.74	0.57	3.71	0.55	3.69	0.64
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.67</b>	<b>3.35</b>	<b>0.78</b>	<b>3.60</b>	<b>0.60</b>	<b>3.70</b>	<b>0.51</b>	<b>3.61</b>	<b>0.62</b>



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>										
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.03	0.75	3.96	0.88	4.26	0.67	4.18	0.66	4.13	0.72
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มี การป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	3.77	0.65	3.57	0.69	3.76	0.55	4.00	0.50	3.83	0.60
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ ความสำคัญกับความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน	3.71	0.86	3.71	0.81	3.82	0.72	3.89	0.50	3.81	0.69
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.65</b>	<b>3.75</b>	<b>0.71</b>	<b>3.95</b>	<b>0.54</b>	<b>4.03</b>	<b>0.45</b>	<b>3.92</b>	<b>0.57</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>										
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้ มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงาน และหน้าที่รับผิดชอบ	3.49	0.74	3.07	0.90	3.15	0.82	3.23	0.84	3.24	0.83
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามี ความเหมาะสมตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ	3.77	0.77	3.86	0.97	3.76	0.82	3.57	0.92	3.70	0.88
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็น มาตรฐาน	3.34	0.76	2.61	0.96	2.56	0.89	3.03	0.73	2.93	0.86
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.61</b>	<b>3.18</b>	<b>0.73</b>	<b>3.16</b>	<b>0.47</b>	<b>3.28</b>	<b>0.62</b>	<b>3.29</b>	<b>0.62</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>										
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.40	0.65	2.79	0.88	2.88	0.59	3.17	0.55	3.09	0.68
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่ สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตใน หน้าที่การงาน	3.43	0.81	2.75	0.97	2.94	0.69	3.31	0.64	3.16	0.79
<b>รวม</b>	<b>3.41</b>	<b>0.64</b>	<b>2.77</b>	<b>0.80</b>	<b>2.91</b>	<b>0.54</b>	<b>3.24</b>	<b>0.55</b>	<b>3.13</b>	<b>0.66</b>

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอเลฟินส์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร										
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.37	0.88	3.29	0.76	2.94	0.74	3.34	0.57	3.25	0.72
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อ่อนน้อม เอื้ออาทรให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.86	0.69	3.82	0.61	3.35	0.73	3.72	0.55	3.69	0.65
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ตัว ท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี	3.54	0.82	2.96	1.00	2.82	0.80	3.48	0.71	3.27	0.85
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.43	0.98	2.89	0.99	2.82	0.63	3.29	0.70	3.15	0.84
รวม	3.55	0.71	3.24	0.63	2.99	0.53	3.46	0.51	3.34	0.61
รวมทั้งหมด	3.59	0.52	3.24	0.45	3.28	0.35	3.50	0.41	3.43	0.45

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51 - 3.71$ ) ทุก รายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. กล้าให้คุณให้โทษ
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04 - 3.39$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
4. กล้าให้คนให้โทษ

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51 - 3.54$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
  2. มีความสามารถในการสื่อสาร
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

#### ความพึงพอใจ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74 - 3.83$ ) ทุกรายการ คือ

1. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ
2. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี

#### ความเป็นธรรม

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20 - 3.46$ ) ทุกรายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม
2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.71 - 2.75$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน
  2. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม
- นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

#### สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60 - 3.69$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) จำนวน 1 รายการ คือ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

#### ความมั่นคงปลอดภัย

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71 - 4.03$ ) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ
2. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี
3. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี

### คำจ้างหรือผลตอบแทน

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลาที่มีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลาที่มีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี

### โอกาสก้าวหน้า

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40 - 3.43$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน

2. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  
เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี

### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54 - 3.86$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อ่อนน้อม เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) จำนวน 1 รายการ คือ

พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุน เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.82 - 3.35$ ) ทุกรายการ คือ

1. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุน เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี
4. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

ได้เสมอ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอดีฟีนส์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	พนักงานปฏิบัติ การผลิต		พนักงานควบคุม การผลิต		หัวหน้า หน่วยผลิต		หัวหน้า ปฏิบัติ การผลิต		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>										
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.45	0.69	3.49	0.71	3.50	0.66	4.00	0.82	3.49	0.70
2. กล้าให้คนให้โทษ	3.24	0.75	2.96	0.89	3.42	0.83	3.71	0.76	3.20	0.82
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.38	0.64	3.37	0.70	3.67	0.70	3.71	0.49	3.43	0.67
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.20	0.88	3.35	0.75	3.54	0.83	3.86	0.38	3.32	0.83
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.59</b>	<b>3.29</b>	<b>0.55</b>	<b>3.53</b>	<b>0.69</b>	<b>3.82</b>	<b>0.53</b>	<b>3.36</b>	<b>0.60</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>										
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่ มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.72	0.69	3.59	0.73	3.88	0.61	3.86	0.69	3.71	0.69
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและ เหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นใน อุตสาหกรรมเดียวกัน	3.91	0.74	3.80	0.76	4.13	0.45	4.14	0.69	3.92	0.71
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.54</b>	<b>3.69</b>	<b>0.54</b>	<b>4.00</b>	<b>0.36</b>	<b>4.00</b>	<b>0.58</b>	<b>3.81</b>	<b>0.53</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>										
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณา ด้วยความเป็นธรรม	3.11	0.69	3.10	0.77	3.50	0.78	3.86	0.69	3.20	0.75
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	3.00	0.79	2.71	0.68	3.08	0.83	3.86	0.69	2.96	0.79
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความ โปร่งใส และเป็นธรรม	2.70	0.94	2.51	0.92	2.92	0.78	3.57	0.79	2.71	0.92
<b>รวม</b>	<b>2.93</b>	<b>0.71</b>	<b>2.78</b>	<b>0.67</b>	<b>3.17</b>	<b>0.74</b>	<b>3.76</b>	<b>0.69</b>	<b>2.96</b>	<b>0.73</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>										
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.59	0.72	3.43	0.76	3.75	0.61	3.71	0.76	3.57	0.76
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	3.50	0.84	3.49	0.84	3.83	0.48	4.00	0.82	3.57	0.80
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.71	0.66	3.59	0.67	3.79	0.51	3.71	0.49	3.69	0.64
<b>รวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.62</b>	<b>3.50</b>	<b>0.69</b>	<b>3.79</b>	<b>0.45</b>	<b>3.81</b>	<b>0.63</b>	<b>3.61</b>	<b>0.62</b>

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงานปฏิบัติ การผลิต		พนักงานควบคุม การผลิต		หัวหน้า หน่วยผลิต		หัวหน้า ปฏิบัติ การ ผลิต		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>										
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.16	0.68	4.00	0.84	4.25	0.68	4.29	0.49	4.13	0.72
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการ ป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	3.73	0.55	3.86	0.71	4.00	0.42	4.14	0.69	3.83	0.60
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญ กับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.79	0.77	3.76	0.69	3.88	0.34	4.14	0.69	3.81	0.69
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.55</b>	<b>3.87</b>	<b>0.66</b>	<b>4.04</b>	<b>0.38</b>	<b>4.19</b>	<b>0.60</b>	<b>3.92</b>	<b>0.57</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>										
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตาม ผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ	3.22	0.83	3.12	0.86	3.33	0.76	4.00	0.58	3.24	0.83
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความ เหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.91	0.77	3.78	0.85	2.92	0.83	3.43	0.98	3.70	0.88
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	2.96	0.90	2.76	0.83	2.92	0.72	3.71	0.76	2.93	0.86
<b>รวม</b>	<b>3.37</b>	<b>0.59</b>	<b>3.22</b>	<b>0.63</b>	<b>3.06</b>	<b>0.62</b>	<b>3.71</b>	<b>0.65</b>	<b>3.29</b>	<b>0.62</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>										
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วย สร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.12	0.73	2.98	0.69	3.08	0.41	3.57	0.53	3.09	0.68
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่ สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเติบโตในหน้าที่ การงาน	3.17	0.87	3.06	0.75	3.21	0.51	3.57	0.79	3.16	0.79
<b>รวม</b>	<b>3.15</b>	<b>0.70</b>	<b>3.02</b>	<b>0.66</b>	<b>3.15</b>	<b>0.43</b>	<b>3.57</b>	<b>0.61</b>	<b>3.13</b>	<b>0.66</b>



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอเลฟินส์ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงานปฏิบัติ การผลิต		พนักงานควบคุม การผลิต		หัวหน้า หน่วยผลิต		หัวหน้า ปฏิบัติ การผลิต		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร</b>										
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.20	0.81	3.20	0.68	3.38	0.49	3.86	0.38	3.25	0.72
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อ่อน อื่ออาทรให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.76	0.68	3.53	0.71	3.83	0.38	3.57	0.53	3.69	0.65
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัว ท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี	3.10	0.95	3.33	0.72	3.50	0.59	4.00	0.82	3.27	0.85
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.06	0.99	3.12	0.60	3.38	0.65	3.71	0.76	3.15	0.84
<b>รวม</b>	<b>3.28</b>	<b>0.69</b>	<b>3.30</b>	<b>0.54</b>	<b>3.52</b>	<b>0.38</b>	<b>3.79</b>	<b>0.55</b>	<b>3.34</b>	<b>0.61</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.42</b>	<b>0.47</b>	<b>3.33</b>	<b>0.41</b>	<b>3.53</b>	<b>0.36</b>	<b>3.83</b>	<b>0.51</b>	<b>3.43</b>	<b>0.45</b>

จากตารางที่ 4.7 พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20 - 3.45$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. กล้าให้คำแนะนำให้โทษ
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50 - 3.67$ ) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีความสามารถในการสื่อสาร
2. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
3. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71 - 4.00$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
3. กล้าให้คุณให้โทษ
4. มีความสามารถในการสื่อสาร

#### ความพึงพอใจ

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72 - 3.91$ ) ทุกรายการ คือ

1. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน
2. พร้อมทั้งจะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต หัวหน้าหน่วยผลิต และหัวหน้าปฏิบัติการผลิต

#### ความเป็นธรรม

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.70 - 3.11$ ) ทุก รายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม
2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) จำนวน 1 รายการ คือ เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57 - 3.86$ ) ทุกรายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม
2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

**สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน**

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50 - 3.71$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน
3. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต และหัวหน้าปฏิบัติการผลิต

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) จำนวน 1 รายการ คือ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

**ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73 - 4.16$ ) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ
2. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

### 3. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต หัวหน้าหน่วยผลิต และหัวหน้าปฏิบัติการผลิต

#### ค่าจ้างหรือผลตอบแทน

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92 - 3.33$ ) ทุกรายการ คือ

1. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ
2. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. มีระบบการเลื่อนค่าจ้าง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71 - 4.00$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ
2. มีระบบการเลื่อนค่าจ้าง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

#### โอกาสก้าวหน้า

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12 - 3.17$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน

2. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต หัวหน้าหน่วยผลิต

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) ทุกรายการ คือ

1. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน

#### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83 - 3.50$ ) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต ยกเว้นรายการ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$  และ  $3.71$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอลิฟินส์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

รายการ	ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-1		ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-4		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>						
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.46	0.69	3.53	0.71	3.49	0.70
2. กล้าให้คุณให้โทษ	2.93	0.78	3.49	0.76	3.20	0.82
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.28	0.65	3.59	0.65	3.43	0.67
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.12	0.82	3.53	0.80	3.32	0.83
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>0.60</b>	<b>3.53</b>	<b>0.56</b>	<b>3.36</b>	<b>0.60</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>						
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.77	0.65	3.65	0.73	3.71	0.69
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	4.06	0.73	3.78	0.67	3.92	0.71
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.50</b>	<b>3.71</b>	<b>0.54</b>	<b>3.81</b>	<b>0.53</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>						
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.12	0.69	3.28	0.80	3.20	0.75
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	2.82	0.83	3.11	0.71	2.96	0.79
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	2.59	0.87	2.84	0.96	2.71	0.92
<b>รวม</b>	<b>2.84</b>	<b>0.70</b>	<b>3.08</b>	<b>0.73</b>	<b>2.96</b>	<b>0.73</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>						
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.76	0.62	3.38	0.77	3.57	0.72
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.74	0.70	3.39	0.86	3.57	0.80
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.84	0.48	3.53	0.73	3.69	0.64
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.53</b>	<b>3.43</b>	<b>0.67</b>	<b>3.61</b>	<b>0.62</b>

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอลิฟินส์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)

รายการ	ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-1		ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-4		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>						
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.37	0.64	3.89	0.73	4.13	0.72
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	3.89	0.50	3.76	0.68	3.83	0.60
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.89	0.54	3.73	0.81	3.81	0.69
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.43</b>	<b>3.79</b>	<b>0.66</b>	<b>3.92</b>	<b>0.57</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>						
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ	3.07	0.84	3.41	0.79	3.24	0.83
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสม ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.91	0.96	3.49	0.73	3.70	0.88
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	2.78	0.83	3.08	0.87	2.93	0.86
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.59</b>	<b>3.33</b>	<b>0.65</b>	<b>3.29</b>	<b>0.62</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>						
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.11	0.57	3.08	0.78	3.09	0.68
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน	3.26	0.62	3.06	0.92	3.16	0.79
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>0.54</b>	<b>3.07</b>	<b>0.75</b>	<b>3.13</b>	<b>0.66</b>

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอลิฟินส์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)

รายการ	ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-1		ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-4		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร						
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18	0.63	3.33	0.81	3.25	0.72
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.87	0.49	3.51	0.75	3.69	0.65
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี	3.15	0.74	3.39	0.95	3.27	0.85
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองานสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.02	0.80	3.29	0.86	3.15	0.84
รวม	3.30	0.52	3.38	0.70	3.34	0.61
รวมทั้งหมด	3.44	0.38	3.41	0.51	3.43	0.45

จากตารางที่ 4.8 พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-1 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93 - 3.46$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. มีความสามารถในการสื่อสาร
3. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
4. กล้าให้คุณให้โทษ

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-4 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53 - 3.59$ ) จำนวน 3 รายการ คือ



1. มีความสามารถในการสื่อสาร
2. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
3. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

#### ความพึงพอใจ

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-1 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77 - 4.06$ ) ทุกรายการ คือ

1. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

2. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาตามที่สังกัดหน่วยงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-4

#### ความเป็นธรรม

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-1 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.82 - 3.12$ ) ทุกรายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม
2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาตามที่สังกัดหน่วยงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-4

#### สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-1 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74 - 3.84$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน

3. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-4 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) จำนวน 1 รายการ คือ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

#### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-1 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89 - 4.37$ ) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ
2. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี
3. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามที่สังกัดหน่วยงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-4

#### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-1 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-4 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08 - 3.49$ ) ทุกรายการ คือ

1. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ
3. มีระบบการเลื่อนค่าจ้าง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน

#### **โอกาสก้าวหน้า**

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-1 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11 - 3.26$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน
2. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อพิจารณาตามที่สังกัดหน่วยงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่สังกัดหน่วยงาน  
ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-4

#### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-1 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ  
ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) จำนวน 1 รายการ  
คือ พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน  
และกัน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามที่สังกัดหน่วยงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่สังกัดหน่วยงาน  
ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-4

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 34 ปี		35 - 44 ปี		มากกว่า 44 ปี		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>									
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.75	0.77	3.45	0.69	3.43	0.67	3.82	0.75	1.841
2. กล้าให้คำแนะนำ	3.50	0.52	3.02	0.77	3.22	0.89	3.64	0.67	2.769*
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.56	0.63	3.30	0.66	3.46	0.69	3.73	0.47	1.666
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.38	0.81	3.20	0.84	3.35	0.86	3.64	0.50	1.012
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.50</b>	<b>3.24</b>	<b>0.58</b>	<b>3.36</b>	<b>0.63</b>	<b>3.70</b>	<b>0.55</b>	<b>2.511</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>									
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถ ที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.75	0.58	3.79	0.71	3.63	0.70	3.82	0.75	0.651
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรม และเหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.69	0.79	3.98	0.70	3.91	0.72	4.00	0.63	0.754
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.45</b>	<b>3.88</b>	<b>0.50</b>	<b>3.77</b>	<b>0.55</b>	<b>3.91</b>	<b>0.58</b>	<b>0.790</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>									
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.38	0.50	3.04	0.74	3.22	0.78	3.64	0.67	2.532
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	3.13	0.81	2.95	0.82	2.85	0.74	3.64	0.67	3.649*
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.06	0.85	2.59	0.93	2.63	0.92	3.36	0.67	3.245*
<b>รวม</b>	<b>3.19</b>	<b>0.62</b>	<b>2.86</b>	<b>0.74</b>	<b>2.90</b>	<b>0.72</b>	<b>3.55</b>	<b>0.62</b>	<b>3.637*</b>

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 34 ปี		35 - 44 ปี		มากกว่า 44 ปี		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>									
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.56	0.63	3.55	0.91	3.58	0.59	3.55	0.69	0.021
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.63	0.81	3.46	0.95	3.59	0.69	3.82	0.75	0.720
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.88	0.50	3.64	0.77	3.68	0.57	3.64	0.50	0.577
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.49</b>	<b>3.55</b>	<b>0.79</b>	<b>3.62</b>	<b>0.52</b>	<b>3.67</b>	<b>0.60</b>	<b>0.267</b>
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>									
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.19	0.75	4.11	0.82	4.15	0.64	4.00	0.77	0.192
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	4.00	0.52	3.68	0.66	3.86	0.50	4.09	0.83	2.478
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.56	0.96	3.84	0.73	3.84	0.59	3.82	0.75	0.748
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.65</b>	<b>3.88</b>	<b>0.65</b>	<b>3.95</b>	<b>0.47</b>	<b>3.97</b>	<b>0.71</b>	<b>0.211</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>									
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ	3.38	0.72	3.21	0.89	3.18	0.83	3.64	0.67	1.142
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.81	0.91	3.88	0.85	3.61	0.88	3.36	0.81	1.684
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	3.19	0.75	2.82	1.03	2.89	0.75	3.36	0.67	1.801
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.56</b>	<b>3.30</b>	<b>0.70</b>	<b>3.22</b>	<b>0.57</b>	<b>3.45</b>	<b>0.62</b>	<b>0.963</b>

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 34 ปี		35 - 44 ปี		มากกว่า 44 ปี		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>									
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.38	0.50	2.98	0.84	3.09	0.58	3.27	0.47	1.712
20. มีระบบการบริหารสาขาอาชีพที่สนับสนุน ให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเติบโต ในหน้าที่ การงาน	3.31	0.79	3.07	0.93	3.16	0.69	3.36	0.67	0.678
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.51</b>	<b>3.03</b>	<b>0.82</b>	<b>3.13</b>	<b>0.55</b>	<b>3.32</b>	<b>0.56</b>	<b>1.340</b>
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร</b>									
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.13	0.89	3.27	0.86	3.23	0.60	3.55	0.52	0.799
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร ออบอุน เอื้ออาทรให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.94	0.68	3.80	0.64	3.58	0.65	3.55	0.52	2.283
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ตัวท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี	3.44	0.81	3.14	0.94	3.27	0.80	3.64	0.81	1.298
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.31	0.95	3.05	1.00	3.15	0.70	3.45	0.69	0.929
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.67</b>	<b>3.32</b>	<b>0.69</b>	<b>3.31</b>	<b>0.55</b>	<b>3.55</b>	<b>0.56</b>	<b>0.693</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.54</b>	<b>0.43</b>	<b>3.38</b>	<b>0.51</b>	<b>3.41</b>	<b>0.39</b>	<b>3.64</b>	<b>0.52</b>	<b>1.401</b>

\*  $P \geq 0.05$      $df_1 = 3$              $df_2 = \infty$              $F = 2.60$

\*\*  $P \geq 0.01$      $df_1 = 3$              $df_2 = \infty$              $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### **ความเป็นผู้นำ**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กล้าให้คุณให้โทษ

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

#### **ความพึงพอใจ**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### **ความเป็นธรรม**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

#### **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### **โอกาสก้าวหน้า**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. กล่าวให้คุณให้โทษ พนักงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และมากกว่า 44 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุมากกว่า 44 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี และ 35 - 44 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 44 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-34 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 35 - 44 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>							
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.45	0.73	3.50	0.62	3.90	0.57	1.897
2. กล้าให้คุณให้โทษ	3.24	0.81	2.98	0.77	3.90	0.74	5.744**
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.39	0.67	3.43	0.65	3.90	0.57	2.760
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.25	0.86	3.37	0.74	3.90	0.74	3.016*
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.62</b>	<b>3.32</b>	<b>0.51</b>	<b>3.90</b>	<b>0.60</b>	<b>4.428*</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>							
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.68	0.75	3.74	0.53	3.90	0.74	0.517
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.88	0.74	4.07	0.65	3.70	0.67	1.630
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.55</b>	<b>3.90</b>	<b>0.43</b>	<b>3.80</b>	<b>0.63</b>	<b>0.895</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>							
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.15	0.70	3.22	0.84	3.60	0.70	1.691
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	2.97	0.76	2.87	0.86	3.30	0.67	1.251
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	2.72	0.91	2.59	0.91	3.20	1.03	1.837
<b>รวม</b>	<b>2.95</b>	<b>0.70</b>	<b>2.89</b>	<b>0.78</b>	<b>3.37</b>	<b>0.73</b>	<b>1.808</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>							
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.57	0.72	3.63	0.77	3.30	0.48	0.862
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.52	0.84	3.70	0.73	3.50	0.71	0.814
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.69	0.65	3.74	0.57	3.40	0.70	1.178
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.63</b>	<b>3.69</b>	<b>0.62</b>	<b>3.40</b>	<b>0.54</b>	<b>0.973</b>

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>							
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.08	0.76	4.30	0.66	3.80	0.42	2.634
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกัน อันตรายเป็นอย่างดี	3.78	0.63	3.98	0.49	3.60	0.52	2.545
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.76	0.74	3.93	0.61	3.70	0.48	1.108
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.61</b>	<b>4.07</b>	<b>0.45</b>	<b>3.70</b>	<b>0.43</b>	<b>2.755</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>							
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการ ปฏิบัติงาน และหน้าที่รับผิดชอบ	3.25	0.81	3.17	0.90	3.50	0.71	0.632
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความ เหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.86	0.80	3.43	1.00	3.30	0.67	5.125**
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และ นำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	2.94	0.87	2.87	0.86	3.00	0.82	0.156
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>0.61</b>	<b>3.16</b>	<b>0.65</b>	<b>3.27</b>	<b>0.56</b>	<b>1.520</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>							
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้าง โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.12	0.66	3.02	0.71	3.10	0.74	0.355
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้ พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อ เติบโตในหน้าที่การงาน	3.18	0.83	3.13	0.75	3.10	0.57	0.092
<b>รวม</b>	<b>3.15</b>	<b>0.65</b>	<b>3.08</b>	<b>0.70</b>	<b>3.10</b>	<b>0.57</b>	<b>0.216</b>

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร							
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.20	0.72	3.30	0.76	3.60	0.52	1.576
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็น มิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	3.74	0.65	3.63	0.68	3.50	0.53	0.875
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและ ลูกน้องเป็นอย่างดี	3.17	0.87	3.41	0.86	3.60	0.52	2.146
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองานสามารถ ขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.10	0.89	3.22	0.76	3.40	0.52	0.750
<b>รวม</b>	<b>3.30</b>	<b>0.62</b>	<b>3.39</b>	<b>0.62</b>	<b>3.53</b>	<b>0.45</b>	<b>0.820</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.42</b>	<b>0.46</b>	<b>3.44</b>	<b>0.44</b>	<b>3.51</b>	<b>0.46</b>	<b>0.205</b>

\*  $P \geq 0.05$      $df_1 = 2$      $df_2 = \infty$      $F = 3.00$

\*\*  $P \geq 0.01$      $df_1 = 2$      $df_2 = \infty$      $F = 4.61$

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ กล้าให้คุณให้โทษ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ แก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

### **ความพึงพอใจ**

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ความเป็นธรรม**

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน**

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

### **โอกาสก้าวหน้า**

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร**

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ถ้าให้คุณให้โทษ พนักงานที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย / หย่าร้าง		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>							
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.70	0.61	3.40	0.73	3.25	0.50	3.571*
2. กล้าให้คุณให้โทษ	3.38	0.74	3.13	0.86	2.75	0.50	2.220
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.51	0.67	3.40	0.66	3.25	0.96	0.623
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.45	0.80	3.26	0.84	3.25	0.96	0.990
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.56</b>	<b>3.30</b>	<b>0.61</b>	<b>3.13</b>	<b>0.63</b>	<b>2.546</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>							
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.87	0.56	3.64	0.75	3.50	0.58	2.154
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.91	0.69	3.92	0.73	4.00	0.82	0.037
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.43</b>	<b>3.78</b>	<b>0.57</b>	<b>3.75</b>	<b>0.29</b>	<b>0.743</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>							
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความ เป็นธรรม	3.34	0.59	3.15	0.81	2.50	0.58	2.971
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	3.19	0.81	2.87	0.76	2.50	0.58	3.782*
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและ เป็นธรรม	2.96	0.98	2.60	0.88	2.25	0.50	3.309*
<b>รวม</b>	<b>3.16</b>	<b>0.71</b>	<b>2.87</b>	<b>0.72</b>	<b>2.42</b>	<b>0.32</b>	<b>4.104*</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>							
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.66	0.68	3.55	0.68	2.75	1.71	3.111*
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.64	0.79	3.55	0.78	3.00	1.41	1.247
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.74	0.71	3.68	0.58	3.25	0.96	1.120
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.62</b>	<b>3.59</b>	<b>0.59</b>	<b>3.00</b>	<b>1.31</b>	<b>2.302</b>

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>							
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.13	0.68	4.11	0.75	4.50	0.58	0.545
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็น อย่างดี	3.81	0.56	3.83	0.63	4.00	0.00	0.185
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.83	0.75	3.78	0.66	4.25	0.50	0.923
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.56</b>	<b>3.91</b>	<b>0.58</b>	<b>4.25</b>	<b>0.32</b>	<b>0.695</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>							
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ	3.38	0.81	3.17	0.84	3.25	0.96	1.079
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสม ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.75	0.87	3.69	0.88	3.50	1.00	0.218
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	3.17	0.89	2.81	0.82	2.75	0.96	3.265*
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.66</b>	<b>3.22</b>	<b>0.58</b>	<b>3.17</b>	<b>0.88</b>	<b>2.169</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>							
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.28	0.82	3.01	0.56	2.75	0.96	3.514*
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน	3.30	0.82	3.01	0.75	2.75	0.96	1.675
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.76</b>	<b>3.06</b>	<b>0.57</b>	<b>2.75</b>	<b>0.96</b>	<b>3.021*</b>

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร							
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.32	0.85	3.21	0.66	3.50	0.58	0.650
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็น มิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	3.85	0.63	3.62	0.64	3.50	1.00	2.405
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและ ลูกน้องเป็นอย่างดี	3.28	0.95	3.28	0.79	2.75	1.26	0.745
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองานสามารถ ขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.25	0.98	3.14	0.71	2.25	1.50	2.705
รวม	3.42	0.72	3.31	0.54	3.00	0.94	1.233
รวมทั้งหมด	3.54	0.49	3.38	0.42	3.18	0.39	2.891

\*  $P \geq 0.05$      $df_1 = 2$      $df_2 = \infty$      $F = 3.00$

\*\*  $P \geq 0.01$      $df_1 = 2$      $df_2 = \infty$      $F = 4.61$

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน



### **ความพึงพอใจ**

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ความเป็นธรรม**

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม  
นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

### **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน**

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีระบบการเลื่อนค่าจ้าง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

### **โอกาสก้าวหน้า**

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน พนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ โสด และสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
5. มีระบบการเลื่อนค่างาน (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
6. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 30,000 บาท		30,000 - 45,000 บาท		45,001 - 60,000 บาท		มากกว่า 60,000 บาท		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>									
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.69	0.69	3.28	0.72	3.53	0.60	3.64	0.70	3.407*
2. กล้าให้คุณให้โทษ	3.44	0.72	2.98	0.81	3.08	0.85	3.56	0.77	4.648**
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.59	0.68	3.20	0.63	3.50	0.65	3.64	0.64	4.335**
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับ ลูกน้อง	3.44	0.88	3.00	0.82	3.55	0.72	3.56	0.71	5.293**
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.59</b>	<b>3.12</b>	<b>0.54</b>	<b>3.41</b>	<b>0.57</b>	<b>3.60</b>	<b>0.63</b>	<b>6.423**</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>									
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถ ที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.85	0.63	3.60	0.74	3.68	0.70	3.80	0.65	1.167
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรม และเหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.69	0.73	3.93	0.78	4.00	0.66	4.12	0.53	2.193
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.50</b>	<b>3.77</b>	<b>0.60</b>	<b>3.84</b>	<b>0.45</b>	<b>3.96</b>	<b>0.48</b>	<b>0.935</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>									
7. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.28	0.69	2.88	0.69	3.34	0.67	3.60	0.82	7.398**
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	3.15	0.87	2.77	0.72	2.84	0.68	3.32	0.80	4.265**
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม	2.97	0.99	2.40	0.85	2.71	0.90	3.04	0.84	4.682**
<b>รวม</b>	<b>3.14</b>	<b>0.78</b>	<b>2.68</b>	<b>0.64</b>	<b>2.96</b>	<b>0.63</b>	<b>3.32</b>	<b>0.76</b>	<b>6.283**</b>

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า		30,000 -		45,001 -		มากกว่า		F
	30,000 บาท		45,000 บาท		60,000 บาท		60,000 บาท		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>									
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.56	0.85	3.50	0.70	3.58	0.64	3.72	0.68	0.547
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.46	1.00	3.45	0.70	3.66	0.78	3.88	0.67	2.122
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.69	0.80	3.62	0.56	3.76	0.63	3.72	0.54	0.446
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>0.78</b>	<b>3.52</b>	<b>0.57</b>	<b>3.67</b>	<b>0.59</b>	<b>3.77</b>	<b>0.53</b>	<b>1.116</b>
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>									
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.05	0.76	4.05	0.75	4.24	0.71	4.28	0.61	1.033
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	3.77	0.63	3.63	0.58	4.03	0.54	4.08	0.49	5.596**
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.72	0.89	3.72	0.64	3.97	0.64	3.92	0.49	1.528
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.64</b>	<b>3.80</b>	<b>0.57</b>	<b>4.08</b>	<b>0.52</b>	<b>4.09</b>	<b>0.43</b>	<b>2.976*</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>									
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ	3.36	0.87	3.05	0.72	3.21	0.96	3.56	0.71	2.631*
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.77	0.87	3.87	0.81	3.79	0.78	3.08	0.95	5.532**
18. มีระบบการเลื่อนค่างาน (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	3.18	0.94	2.70	0.85	2.84	0.79	3.20	0.71	3.647*
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.72</b>	<b>3.21</b>	<b>0.54</b>	<b>3.28</b>	<b>0.58</b>	<b>3.28</b>	<b>0.68</b>	<b>1.099</b>

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 30,000 บาท		30,000 - 45,000 บาท		45,001 - 60,000 บาท		มากกว่า 60,000 บาท		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
	<b>โอกาสก้าวหน้า</b>								
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.26	0.79	2.90	0.68	3.13	0.62	3.24	0.44	2.925*
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่ สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตใน หน้าที่การงาน	3.18	0.97	3.03	0.78	3.24	0.68	3.32	0.63	0.990
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.78</b>	<b>2.97</b>	<b>0.63</b>	<b>3.18</b>	<b>0.61</b>	<b>3.28</b>	<b>0.50</b>	<b>2.037</b>
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ ผู้บริหาร</b>									
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.26	0.94	3.12	0.64	3.29	0.69	3.52	0.51	1.901
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อ ผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.77	0.78	3.62	0.61	3.68	0.70	3.76	0.44	0.536
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับ ตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี	3.23	1.04	2.97	0.82	3.53	0.65	3.64	0.64	5.707**
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือ งาน สามารถขอรับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.28	1.07	2.83	0.76	3.32	0.62	3.48	0.65	5.365**
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.81</b>	<b>3.13</b>	<b>0.52</b>	<b>3.45</b>	<b>0.52</b>	<b>3.60</b>	<b>0.44</b>	<b>4.565**</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.49</b>	<b>0.57</b>	<b>3.27</b>	<b>0.38</b>	<b>3.49</b>	<b>0.36</b>	<b>3.61</b>	<b>0.42</b>	<b>4.495**</b>

\*  $P \geq 0.05$      $df_1 = 3$              $df_2 = \infty$              $F = 2.60$

\*\*  $P \geq 0.01$      $df_1 = 3$              $df_2 = \infty$              $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### **ความเป็นผู้นำ**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
2. กล่าวให้คุณให้โทษ
3. มีความสามารถในการสื่อสาร

และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

#### **ความพึงพอใจ**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### **ความเป็นธรรม**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชาพิจารณาด้วยความเป็นธรรม
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
3. การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน

#### **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

#### ค่าจ้างหรือผลตอบแทน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีระบบการเลื่อนค่าจ้าง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน
2. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ

#### โอกาสก้าวหน้า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

#### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี
2. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

ได้เสมอ

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. กล้าให้คุณให้โทษ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. มีความสามารถในการสื่อสาร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท 45,001 - 60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชาพิจารณาด้วยความเป็นธรรม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท 45,001 - 60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



9. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท 30,000 - 45,000 บาท และ 45,001 - 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. มีระบบการเลื่อนค่างาน (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

12. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้าง โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

14. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ได้เสมอ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท 45,001 - 60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>									
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.71	0.71	3.39	0.69	3.26	0.75	3.54	0.64	2.754*
2. กล้าให้คุณให้โทษ	3.51	0.66	3.04	0.69	3.00	0.95	3.22	0.84	2.865*
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.63	0.69	3.21	0.57	3.26	0.67	3.51	0.66	3.112*
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.51	0.82	3.11	0.83	3.00	0.89	3.48	0.75	3.899**
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.59</b>	<b>3.19</b>	<b>0.46</b>	<b>3.13</b>	<b>0.62</b>	<b>3.43</b>	<b>0.60</b>	<b>4.776**</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>									
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่ มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.83	0.62	3.68	0.77	3.74	0.67	3.65	0.72	0.555
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและ เหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นใน อุตสาหกรรมเดียวกัน	3.74	0.70	3.96	0.74	3.94	0.60	3.98	0.76	0.942
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.47</b>	<b>3.82</b>	<b>0.48</b>	<b>3.84</b>	<b>0.52</b>	<b>3.82</b>	<b>0.58</b>	<b>0.059</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>									
7. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชาพิจารณา ด้วยความเป็นธรรม	3.46	0.56	2.71	0.66	3.00	0.78	3.37	0.74	8.246**
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	3.34	0.76	2.75	0.75	2.71	0.76	2.98	0.76	4.967**
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความ โปร่งใสและเป็นธรรม	3.20	0.83	2.39	0.83	2.32	0.98	2.78	0.86	7.269**
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.63</b>	<b>2.62</b>	<b>0.63</b>	<b>2.68</b>	<b>0.73</b>	<b>3.05</b>	<b>0.70</b>	<b>8.123**</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>									
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.60	0.77	3.32	0.90	3.56	0.70	3.66	0.59	1.494
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	3.66	0.84	3.14	0.97	3.50	0.79	3.74	0.64	4.036**
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.69	0.72	3.57	0.79	3.74	0.57	3.71	0.55	0.393
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.67</b>	<b>3.35</b>	<b>0.78</b>	<b>3.60</b>	<b>0.60</b>	<b>3.70</b>	<b>0.51</b>	<b>2.247</b>

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>									
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.03	0.75	3.96	0.88	4.26	0.67	4.18	0.66	1.241
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการ ป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	3.77	0.65	3.57	0.69	3.76	0.55	4.00	0.50	3.978**
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความ สำคัญกับความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	3.71	0.86	3.71	0.81	3.82	0.72	3.89	0.50	0.709
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.65</b>	<b>3.75</b>	<b>0.71</b>	<b>3.95</b>	<b>0.54</b>	<b>4.03</b>	<b>0.45</b>	<b>1.886</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>									
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐาน ตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ รับผิดชอบ	3.49	0.74	3.07	0.90	3.15	0.82	3.23	0.84	1.559
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามี ความเหมาะสมตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ	3.77	0.77	3.86	0.97	3.76	0.82	3.57	0.92	0.919
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	3.34	0.76	2.61	0.96	2.56	0.89	3.03	0.73	7.143**
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.61</b>	<b>3.18</b>	<b>0.73</b>	<b>3.16</b>	<b>0.47</b>	<b>3.28</b>	<b>0.62</b>	<b>2.719*</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>									
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.40	0.65	2.79	0.88	2.88	0.59	3.17	0.55	6.268**
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่ สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถเพื่อเติบโตใน หน้าที่การงาน	3.43	0.81	2.75	0.97	2.94	0.69	3.31	0.64	6.044**
<b>รวม</b>	<b>3.41</b>	<b>0.64</b>	<b>2.77</b>	<b>0.80</b>	<b>2.91</b>	<b>0.54</b>	<b>3.24</b>	<b>0.55</b>	<b>7.762**</b>

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร									
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.37	0.88	3.29	0.76	2.94	0.74	3.34	0.57	2.820*
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่าง เป็นมิตร ออบอุน เอื้ออาทรให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.86	0.69	3.82	0.61	3.35	0.73	3.72	0.55	4.498**
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัว ท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี	3.54	0.82	2.96	1.00	2.82	0.80	3.48	0.71	7.572**
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ได้เสมอ	3.43	0.98	2.89	0.99	2.82	0.63	3.29	0.70	4.830**
รวม	3.55	0.71	3.24	0.63	2.99	0.53	3.46	0.51	6.890**
รวมทั้งหมด	3.59	0.52	3.24	0.45	3.28	0.35	3.50	0.41	5.292**

\*  $P \geq 0.05$      $df_1 = 3$      $df_2 = \infty$      $F = 2.60$

\*\*  $P \geq 0.01$      $df_1 = 3$      $df_2 = \infty$      $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง

และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีความสามารถในการสื่อสาร

2. กล่าวให้คุณให้โทษ
3. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

### **ความพึงพอใจ**

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ความเป็นธรรม**

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชาพิจารณาด้วยความเป็นธรรม
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
3. การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน

### **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน**

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงาน อย่างเพียงพอและเหมาะสม

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีระบบการเลื่อนค่าจ้างงาน (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นทางการ มาตรฐาน

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

### โอกาสก้าวหน้า

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน

### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี
2. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ
3. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อ่อนน้อม เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. กล่าวให้คุณให้โทษ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. มีความสามารถในการสื่อสาร พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ มากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ มากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชาพิจารณาด้วยความเป็นธรรม พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. มีระบบการเลื่อนค่างาน (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

12. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

14. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุน เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01



15. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

16. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	พนักงานปฏิบัติ การผลิต		พนักงานควบคุมการผลิต		หัวหน้า หน่วยผลิต		หัวหน้าปฏิบัติ การผลิต		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>									
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.45	0.69	3.49	0.71	3.50	0.66	4.00	0.82	1.338
2. กล้าให้คนให้โทษ	3.24	0.75	2.96	0.89	3.42	0.83	3.71	0.76	3.076*
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.38	0.64	3.37	0.70	3.67	0.70	3.71	0.49	1.762
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.20	0.88	3.35	0.75	3.54	0.83	3.86	0.38	2.226
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.59</b>	<b>3.29</b>	<b>0.55</b>	<b>3.53</b>	<b>0.69</b>	<b>3.82</b>	<b>0.53</b>	<b>2.434</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>									
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถ ที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.72	0.69	3.59	0.73	3.88	0.61	3.86	0.69	1.039
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและ เหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นใน อุตสาหกรรมเดียวกัน	3.91	0.74	3.80	0.76	4.13	0.45	4.14	0.69	1.394
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.54</b>	<b>3.69</b>	<b>0.54</b>	<b>4.00</b>	<b>0.36</b>	<b>4.00</b>	<b>0.58</b>	<b>2.198</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>									
7. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.11	0.69	3.10	0.77	3.50	0.78	3.86	0.69	3.993**
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	3.00	0.79	2.71	0.68	3.08	0.83	3.86	0.69	5.277**
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความ โปร่งใสและเป็นธรรม	2.70	0.94	2.51	0.92	2.92	0.78	3.57	0.79	3.341*
<b>รวม</b>	<b>2.93</b>	<b>0.71</b>	<b>2.78</b>	<b>0.67</b>	<b>3.17</b>	<b>0.74</b>	<b>3.76</b>	<b>0.69</b>	<b>4.912**</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>									
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.59	0.72	3.43	0.76	3.75	0.61	3.71	0.76	1.237
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	3.50	0.84	3.49	0.84	3.83	0.48	4.00	0.82	1.934
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.71	0.66	3.59	0.67	3.79	0.51	3.71	0.49	0.611
<b>รวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.62</b>	<b>3.50</b>	<b>0.69</b>	<b>3.79</b>	<b>0.45</b>	<b>3.81</b>	<b>0.63</b>	<b>1.410</b>

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงาน ปฏิบัติการผลิต		พนักงานควบคุมการผลิต		หัวหน้า หน่วยผลิต		หัวหน้า ปฏิบัติการผลิต		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>									
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.16	0.68	4.00	0.84	4.25	0.68	4.29	0.49	0.896
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มี การป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	3.73	0.55	3.86	0.71	4.00	0.42	4.14	0.69	2.114
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ ความสำคัญกับความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน	3.79	0.77	3.76	0.69	3.88	0.34	4.14	0.69	0.727
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.55</b>	<b>3.87</b>	<b>0.66</b>	<b>4.04</b>	<b>0.38</b>	<b>4.19</b>	<b>0.60</b>	<b>1.072</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>									
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้ มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงาน และหน้าที่รับผิดชอบ	3.22	0.83	3.12	0.86	3.33	0.76	4.00	0.58	2.451
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามี ความเหมาะสม ตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ	3.91	0.77	3.78	0.85	2.92	0.83	3.43	0.98	9.727**
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็น มาตรฐาน	2.96	0.90	2.76	0.83	2.92	0.72	3.71	0.76	2.744*
<b>รวม</b>	<b>3.37</b>	<b>0.59</b>	<b>3.22</b>	<b>0.63</b>	<b>3.06</b>	<b>0.62</b>	<b>3.71</b>	<b>0.65</b>	<b>2.977*</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>									
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.12	0.73	2.98	0.69	3.08	0.41	3.57	0.53	1.701
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่ สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถเพื่อเติบโตใน หน้าที่การงาน	3.17	0.87	3.06	0.75	3.21	0.51	3.57	0.79	0.928
<b>รวม</b>	<b>3.15</b>	<b>0.70</b>	<b>3.02</b>	<b>0.66</b>	<b>3.15</b>	<b>0.43</b>	<b>3.57</b>	<b>0.61</b>	<b>1.551</b>

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงาน ปฏิบัติการ ผลิต		พนักงานควบคุม การผลิต		หัวหน้า หน่วยผลิต		หัวหน้า ปฏิบัติการ ผลิต		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร									
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.20	0.81	3.20	0.68	3.38	0.49	3.86	0.38	2.140
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อ่อนน้อม เอื้ออาทรให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.76	0.68	3.53	0.71	3.83	0.38	3.57	0.53	1.741
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัว ท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี	3.10	0.95	3.33	0.72	3.50	0.59	4.00	0.82	3.635*
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองาน สามารถขอรับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.06	0.99	3.12	0.60	3.38	0.65	3.71	0.76	1.994
รวม	3.28	0.69	3.30	0.54	3.52	0.38	3.79	0.55	2.358
รวมทั้งหมด	3.42	0.47	3.33	0.41	3.53	0.36	3.83	0.51	3.185*

\*  $P \geq 0.05$      $df_1 = 3$      $df_2 = \infty$      $F = 2.60$

\*\*  $P \geq 0.01$      $df_1 = 3$      $df_2 = \infty$      $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กล้าให้คุณให้โทษ

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

### **ความพึงพอใจ**

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ความเป็นธรรม**

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน
2. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชาพิจารณาด้วยความเป็นธรรม

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความโปร่งใสและเป็นธรรม

### **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน**

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสม ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีระบบการเลื่อนค่าจ้าง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

### **โอกาสก้าวหน้า**

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่านและลูกน้องเป็นอย่างดี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. กล้าให้คุณให้โทษ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต และ หัวหน้าปฏิบัติการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. เมื่อเกิดข้อพิพาทผู้บังคับบัญชาพิจารณาด้วยความเป็นธรรม พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต และหัวหน้าปฏิบัติการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. การประเมินผลหรือพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต และพนักงานควบคุมการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต และพนักงานควบคุมการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. มีระบบการเลื่อนค่างาน (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงาน ควบคุมการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต และหัวหน้าหน่วยผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้า ปฏิบัติการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าหน่วยผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานควบคุมการผลิต มีความคิดเห็นแตกต่างกับ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าปฏิบัติการผลิต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โอเลฟินส์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

รายการ	ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-1		ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ I-4		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความเป็นผู้นำ (ของหัวหน้า)</b>					
1. มีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.46	0.69	3.53	0.71	0.560
2. กล้าให้คุณให้โทษ	2.93	0.78	3.49	0.76	4.617**
3. มีความสามารถในการสื่อสาร	3.28	0.65	3.59	0.65	2.998**
4. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง	3.12	0.82	3.53	0.80	3.170**
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>0.60</b>	<b>3.53</b>	<b>0.56</b>	<b>3.652**</b>
<b>ความพึงพอใจ</b>					
5. พร้อมที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.77	0.65	3.65	0.73	1.087
6. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	4.06	0.73	3.78	0.67	2.596**
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.50</b>	<b>3.71</b>	<b>0.54</b>	<b>2.487*</b>
<b>ความเป็นธรรม</b>					
7. เมื่อเกิดข้อพิพาท ผู้บังคับบัญชา พิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.12	0.69	3.28	0.80	1.308
8. การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	2.82	0.83	3.11	0.71	2.424*
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	2.59	0.87	2.84	0.96	1.748
<b>รวม</b>	<b>2.84</b>	<b>0.70</b>	<b>3.08</b>	<b>0.73</b>	<b>2.067*</b>
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>					
10. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน	3.76	0.62	3.38	0.77	3.476**
11. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.74	0.70	3.39	0.86	2.889**
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.84	0.48	3.53	0.73	3.264**
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.53</b>	<b>3.43</b>	<b>0.67</b>	<b>3.717**</b>



ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต  
โলেฟินส์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)

รายการ	ฝ่ายผลิตโলেฟินส์ I-1		ฝ่ายผลิตโলেฟินส์ I-4		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>					
13. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ	4.37	0.64	3.89	0.73	4.446**
14. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายเป็นอย่างดี	3.89	0.50	3.76	0.68	1.368
15. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.89	0.54	3.73	0.81	1.526
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.43</b>	<b>3.79</b>	<b>0.66</b>	<b>2.943**</b>
<b>ค่าจ้างหรือผลตอบแทน</b>					
16. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ	3.07	0.84	3.41	0.79	2.641**
17. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.91	0.96	3.49	0.73	3.187**
18. มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน	2.78	0.83	3.08	0.87	2.205*
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.59</b>	<b>3.33</b>	<b>0.65</b>	<b>0.707</b>
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>					
19. การเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.11	0.57	3.08	0.78	0.326
20. มีระบบการบริหารสายอาชีพที่สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเติบโตในหน้าที่ การงาน	3.26	0.62	3.06	0.92	1.572
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>0.54</b>	<b>3.07</b>	<b>0.75</b>	<b>1.109</b>

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิต โอลิฟินส์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)

รายการ	ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-1		ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-4		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร					
21. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18	0.63	3.33	0.81	1.249
22. พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.87	0.49	3.51	0.75	3.569**
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี	3.15	0.74	3.39	0.95	1.808
24. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองานสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.02	0.80	3.29	0.86	2.016*
รวม	3.30	0.52	3.38	0.70	0.760
รวมทั้งหมด	3.44	0.38	3.41	0.51	0.382

\*  $P \geq 0.05$      $df = \infty$      $t = \pm 1.960$

\*\*  $P \geq 0.01$      $df = \infty$      $t = \pm 2.576$

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ความเป็นผู้นำ

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. กล้าให้คุณให้โทษ
2. แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง
3. มีความสามารถในการสื่อสาร

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

### **ความพึงพอใจ**

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เป็นธรรมเนียมและเหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

### **ความเป็นธรรม**

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การประเมินผลหรือพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

### **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน**

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เป็นสัดส่วน
2. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
3. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

### **ความมั่นคงปลอดภัย**

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพียงพอ

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

### **ค่าจ้างหรือผลตอบแทน**

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผลตอบแทนของการทำล่วงเวลามีความเหมาะสม ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การขึ้นค่าจ้างประจำปี ได้มาตรฐานตามผลการปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีระบบการเลื่อนค่าจ้าง (Job Grade) และนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน

### **โอกาสก้าวหน้า**

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร**

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองานสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน