

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา สามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 9 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

2.1 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ตารางที่ 16-23)

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 24-34)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา
จำแนกตามเพศ

3.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ตารางที่ 35-40)

3.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 41-50)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา
จำแนกตามอายุ

4.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุ (ตารางที่ 51-56)

4.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 57-66)

ส่วนที่ 5 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา
จำแนกตามอายุการทำงาน

5.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ตารางที่ 67-72)

5.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 73-81)

ส่วนที่ 6 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา
จำแนกตามแผนกงาน

6.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ตารางที่ 82-87)

6.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 88-97)

ส่วนที่ 7 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา
จำแนกตามแผนก

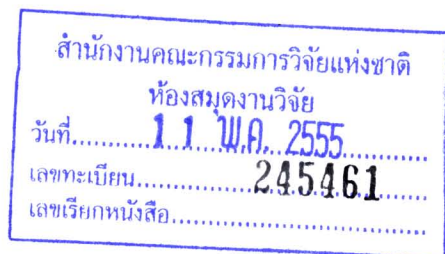


7.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ตารางที่ 114-119)

7.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (120-129)

ส่วนที่ 8 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	30	36.6
หญิง	52	63.4
รวม	82	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.4 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.6

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-30 ปี	30	36.6
31-40 ปี	20	24.4
41-50 ปี	13	15.9
51-60 ปี	17	20.7
60 ปีขึ้นไป	2	2.4
รวม	82	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 อายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.7 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.9 และอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	25	30.5
สมรส	44	53.7
หม้าย	6	7.3
แยกกันอยู่	2	2.4
หย่า	5	6.1
รวม	82	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ เป็น โสด คิดเป็นร้อยละ 30.5 เป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 7.3 หย่า คิดเป็นร้อยละ 6.1 และแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	28	34.1
ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	11	13.4
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	18	22.0
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. หรือเทียบเท่า	12	14.6
อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า	5	6.1
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	8	9.8
รวม	82	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 22.0 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 14.6 ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 13.4 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 9.8 และอนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 6.1

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
เชียงใหม่	68	82.9
เชียงราย	3	3.7
ลำปาง	3	3.7
อื่นๆ	8	9.8
รวม	82	100.0

หมายเหตุ:อื่นได้แก่ จันทบุรี (1 คน) แพร่ (4 คน) กรุงเทพฯ (1 คน) พิษณุโลก (2 คน)

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนา เชียงใหม่ คิดเป็น ร้อยละ 82.9 รองลงมา อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 9.8 และเชียงราย ลำปาง เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูรยา

อายุการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูรยา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 เดือน	7	8.5
3 เดือน -1 ปี	7	8.5
1-3 ปี	14	17.1
3-5 ปี	25	30.5
5-10 ปี	24	29.3
มากกว่า 10 ปี	5	6.1
รวม	82	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูรยา 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 น้อยกว่า 3 เดือน 3 เดือน -1 ปี เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ-8.5 และมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.1

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามทำงานแผนก

ทำงานแผนก	จำนวน	ร้อยละ
แผนกผลิต	70	85.4
แผนกทรัพยากรมนุษย์	5	6.1
แผนกออกแบบผลิตภัณฑ์	4	4.9
แผนกจัดซื้อ	2	2.4
แผนกธุรการและการเงิน	1	1.2
รวม	82	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานแผนก แผนกผลิต คิดเป็น ร้อยละ 85.4 รองลงมา แผนกทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 6.1 แผนกออกแบบผลิตภัณฑ์ คิดเป็น ร้อยละ 4.9 แผนกจัดซื้อ คิดเป็นร้อยละ 2.4 และแผนกธุรการและการเงิน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหมวดงานที่สังกัดใน แผนกผลิต

หมวดงานที่สังกัดในแผนกผลิต	จำนวน	ร้อยละ
หมวดซัด-โป้ว	18	25.7
หมวดเคลือบเงาแล็กเกอร์	16	22.9
หมวดวัดดูดิบ	15	21.4
หมวดซ่อมสี	8	11.4
หมวดบรรจุภัณฑ์	8	11.4
หมวดแกะสลัก	3	4.3
หมวดประกอบผลิตภัณฑ์	1	1.4
หมวดตรวจเช็คคุณภาพสินค้า	1	1.4
รวม	70	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหมวดงานที่สังกัดในแผนกผลิต คือหมวด ซัด-โป้ว คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาคือ หมวดเคลือบเงาแล็กเกอร์ คิดเป็นร้อยละ 22.9 หมวด

วัตถุดิบ คิดเป็นร้อยละ 21.4 หมวดข้อมสื และหมวดบรรจุภัณฑ์ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.4 หมวด
แกะสลัก คิดเป็นร้อยละ 4.3 หมวดประกอบผลิตภัณฑ์ และหมวดตรวจเช็คคุณภาพสินค้า มีจำนวน
พนักงานเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อวัน

รายได้ต่อวัน	จำนวน	ร้อยละ
159 บาท	36	43.9
165 บาท	13	15.9
170 บาท	25	30.5
175 บาท	2	2.4
176 บาทขึ้นไป	6	7.3
รวม	82	100.0

หมายเหตุ: รายได้ต่อวันของพนักงานคำนวณจากการแปลงรายได้ต่อเดือนมาเป็นรายได้ต่อวัน
(หนึ่งเดือนมี 28 วันทำงาน)

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อวันคือ 159 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ 170 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.5 รายได้ต่อวัน 165 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.9 รายได้
ต่อวัน 176 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.3 และรายได้ต่อวัน 175 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,500 บาท	31	37.8
4,501-6,500 บาท	36	43.9
6,501-8,500 บาท	10	12.2
8,501-10,000 บาท	3	3.7
10,001 บาทขึ้นไป	2	2.4
รวม	82	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 4,501-6,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.8 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 6,501-8,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.2 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,501-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.7 และรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน (เช่น ค่าล่วงเวลา)

รายได้อื่นๆ ต่อเดือน (เช่น ค่าล่วงเวลา)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1,000 บาท	52	63.4
1,001-2,000 บาท	17	20.7
2,001-3,000 บาท	5	6.1
3,001-4,000 บาท	2	2.4
4,001 บาทขึ้นไป	6	7.3
รวม	82	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน (เช่น ค่าล่วงเวลา) น้อยกว่า 1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมา รายได้อื่นๆ ต่อเดือน 1,001-2,000 บาท คิดเป็น

ร้อยละ 20.7 รายได้อื่นๆ ต่อเดือน 4,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.3 รายได้อื่นๆ ต่อเดือน 2,001-3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.1 และรายได้อื่นๆ ต่อเดือน 3,001-4,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา

การเคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัดไผ่ญา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	23	28.0
เคย	59	72.0
รวม	82	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา คิดเป็นร้อยละ 72.0 และไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 28.0

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่ย้ายงาน

จำนวนครั้งที่ย้าย	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	38	64.4
2 ครั้ง	15	25.4
3 ครั้ง	2	3.4
4 ครั้ง	2	3.4
5 ครั้ง	2	3.4
รวม	59	100.0

หมายเหตุ: จากผู้ที่เคยย้ายงาน

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนครั้งที่ย้ายงานคือ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมา 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 25.4 และ 3 - 5 ครั้งมีจำนวน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม

สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	20	12.9
ค่าจ้างที่ได้รับต่อวัน หรือค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนน้อย	13	8.4
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	11	7.1
ขาดความเป็นอิสระในการทำงานเช่น ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด	10	6.5
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	9	5.8
ไม่พอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	8	5.2
ไม่มีความก้าวหน้า	8	5.2
การเดินทางจากบ้านไปสถานที่ทำงานใช้เวลามากเกินไป	8	5.2
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	7	4.5
สถานประกอบการปิดกิจการ	7	4.5
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย	7	4.5
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	7	4.5
ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท	6	3.9
ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป	6	3.9
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	5	3.2
มีปัญหาครอบครัว	5	3.2
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	4	2.6
รายได้อื่นๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลาน้อย	4	2.6
อื่นๆ	3	1.9
งานที่ทำเกินความสามารถ	2	1.3
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	2	1.3
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติ พี่น้อง	1	0.6
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	1	0.6
ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน	1	0.6
	155	100.0

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 59 ราย ที่เคยย้ายงาน

อื่นๆ ได้แก่ ย้ายตามสามี (1 คน) - ปัญหาด้านสุขภาพ (1 คน) - ย้ายตามเพื่อน (1 คน)

- ขาดโอกาสสร้างเงิน (1 คน)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 12.9 รองลงมา ค่าจ้างที่ได้รับต่อวัน หรือค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนน้อย คิดเป็นร้อยละ 8.4 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 7.1 ขาดความเป็นอิสระในการทำงานเช่น ตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้อยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด คิดเป็นร้อยละ 6.5 ไม่พอใจด้านสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 5.8 ไม่พอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความก้าวหน้า การเดินทางจากบ้านไปสถานที่ทำงานใช้เวลานานเกินไป เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน สถานประกอบการปิดกิจการ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ไม่พอใจนโยบายบริษัท มีปัญหาครอบครัว อื่นๆ จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา รายได้อื่นๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลาน้อย จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.6 งานที่ทำเกินความสามารถ ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และงานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติ พี่น้อง ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือกทำงานที่ห่างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา

เหตุผลที่เลือกทำงานที่ห่างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	41	21.5
มีคนารู้จักทำงานอยู่ที่ห่างๆ	35	18.3
เพื่อนชวน	19	9.9
ชอบลักษณะงาน	16	8.4
ห่างๆมีชื่อเสียงมีความมั่นคง	13	6.8
เคยทำงานแบบนี้มาก่อน	12	6.3
ที่บ้านอยากให้ทำ	10	5.2
ทำงานในบรรยากาศที่ดี	10	5.2
สวัสดิการดี	9	4.7
ระบบการทำงานดี	8	4.2
ภูมิใจที่ได้ทำงานกับห่างๆ	7	3.7
อื่นๆ	6	3.1
รายได้ดี	5	2.6
	191	100.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ มีผู้ตอบ 82 ราย

อื่นๆ ได้แก่ - มิตรรับ-ส่ง (1 คน) - สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (3 คน) - จ่ายเงินดี (2 คน)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีเหตุผลที่เลือกทำงานที่ห่างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญาคือ สถานที่ทำงานใกล้บ้าน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมาคือ มีคนารู้จักทำงานอยู่ที่ห่างๆ คิดเป็นร้อยละ 18.3 เพื่อนชวน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ชอบลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ห่างๆมีชื่อเสียงมีความมั่นคง คิดเป็นร้อยละ 6.8 เคยทำงานแบบนี้มาก่อน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ที่บ้านอยากให้ทำ ทำงานในบรรยากาศที่ดี จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.2 สวัสดิการดี คิดเป็นร้อยละ 4.7 ระบบการทำงานดี คิดเป็นร้อยละ 4.2 ภูมิใจที่ได้ทำงานกับห่างๆ คิดเป็นร้อยละ 3.7 อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 3.1 และรายได้ดี คิดเป็นร้อยละ 2.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

2.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	21 (25.6)	41 (50.0)	20 (24.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	0.71
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	10 (12.2)	43 (52.4)	29 (35.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.77 (มาก)	0.65
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	0 (0.0)	52 (63.4)	30 (36.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.63 (มาก)	0.48
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	11 (13.4)	21 (25.6)	50 (61.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	0.72
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	22 (26.8)	49 (59.8)	11 (13.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.40 (ปานกลาง)	1.03
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.67 (มาก)	0.72

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.63) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	0 (0.0)	51 (62.2)	31 (37.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.62 (มาก)	0.49
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	11 (13.4)	60 (36.6)	60 (36.6)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.50 (มาก)	0.89
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	41 (50.0)	30 (36.6)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.37 (ปานกลาง)	0.71
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	0 (0.0)	21 (25.6)	50 (61.0)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.12 (ปานกลาง)	0.62
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	0 (0.0)	21 (25.6)	50 (61.0)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.12 (ปานกลาง)	0.62
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	21 (25.6)	50 (61.0)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.12 (ปานกลาง)	0.62
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	11 (13.4)	9 (11.0)	40 (48.8)	22 (26.8)	0 (0.0)	3.11 (ปานกลาง)	0.96
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.28 (ปานกลาง)	0.70

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.37) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.12) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	11 (13.4)	50 (61.0)	21 (25.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88 (มาก)	0.62
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและระสพการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ	11 (13.4)	9 (11.0)	40 (48.8)	22 (26.8)	0 (0.0)	3.11 (ปานกลาง)	0.96
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	11 (13.4)	19 (23.2)	30 (36.6)	11 (13.4)	11 (13.4)	3.10 (ปานกลาง)	1.20
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น	11 (13.4)	49 (59.8)	11 (13.4)	11 (13.4)	0 (0.0)	2.73 (ปานกลาง)	0.86
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.20 (ปานกลาง)	0.91

จากตารางที่ 18 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.88) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.11) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.73)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	22 (26.8)	39 (47.6)	10 (12.2)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.88 (มาก)	0.96
งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	21 (25.6)	20 (24.4)	41 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.76 (มาก)	0.84
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	11 (13.4)	10 (12.2)	61 (74.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)	0.72
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	11 (13.4)	21 (25.6)	40 (48.8)	0 (0.0)	10 (12.2)	3.28 (ปานกลาง)	1.10
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรูที่ได้ศึกษามา	0 (0.0)	41 (50.0)	30 (36.6)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.23 (ปานกลาง)	1.00
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.51 (มาก)	0.92

จากตารางที่ 19 พบว่าด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากคืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.76) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.39) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.28) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรูที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	0 (0.0)	21 (25.6)	39 (47.6)	22 (26.8)	0 (0.0)	2.99 (ปานกลาง)	0.73
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	0 (0.0)	11 (13.4)	49 (59.8)	22 (26.8)	0 (0.0)	2.87 (ปานกลาง)	0.62
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	0 (0.0)	40 (48.8)	10 (12.2)	11 (13.4)	21 (25.6)	2.84 (ปานกลาง)	1.28
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	0 (0.0)	11 (13.4)	39 (47.6)	11 (13.4)	21 (25.6)	2.49 (ปานกลาง)	1.02
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.80 (ปานกลาง)	0.91

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.80) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลางคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.99) รองลงมาคือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.87) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.84) และบริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.49)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	11 (13.4)	32 (39.0)	39 (47.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.66 (มาก)	0.71
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	11 (13.4)	31 (37.8)	40 (48.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	0.71
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	11 (13.4)	11 (13.4)	49 (59.8)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.27 (ปานกลาง)	0.86
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	11 (13.4)	11 (13.4)	49 (59.8)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.27 (ปานกลาง)	0.86
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	0 (0.0)	11 (13.4)	71 (86.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.13 (ปานกลาง)	0.34
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.40 (ปานกลาง)	0.70

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากคือโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้น
ในการทำงาน

ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.67	มาก	1
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.51	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.40	ปานกลาง	3
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.28	ปานกลาง	4
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.20	ปานกลาง	5
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.80	ปานกลาง	6

จากตารางที่ 22 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.80)



2.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง	0 (0.0)	40 (48.8)	31 (37.8)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.35 (ปานกลาง)	0.71
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ	0 (0.0)	40 (48.8)	31 (37.8)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.35 (ปานกลาง)	0.71
มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร	0 (0.0)	31 (37.8)	40 (48.8)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.24 (ปานกลาง)	0.68
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	0 (0.0)	19 (23.2)	52 (63.4)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.10 (ปานกลาง)	0.60
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.26 (ปานกลาง)	0.67

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.24) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	53 (64.6)	29 (35.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	0.48
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	0 (0.0)	43 (52.4)	39 (47.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	0.50
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	43 (52.4)	39 (47.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	0.50
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	11 (13.4)	31 (37.8)	29 (35.4)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.51 (มาก)	0.89
การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	0 (0.0)	32 (39.0)	50 (61.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)	0.49
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.52 (มาก)	0.57

จากตารางที่ 24 พบว่าด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากคือการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.52) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)。

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	11 (13.4)	31 (37.8)	40 (48.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	0.71
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	22 (26.8)	10 (12.2)	39 (47.6)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	1.03
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	11 (13.4)	31 (37.8)	29 (35.4)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.51 (มาก)	0.89
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	11 (13.4)	20 (24.4)	51 (62.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.51 (มาก)	0.72
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา	11 (13.4)	21 (25.6)	39 (47.6)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)	0.89
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.52 (มาก)	0.85

จากตารางที่ 25 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.52) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	11 (13.4)	52 (63.4)	19 (23.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.90 (มาก)	0.60
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	11 (13.4)	32 (39.0)	39 (47.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.66 (มาก)	0.71
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	11 (13.4)	31 (37.8)	30 (36.6)	0 (0.0)	10 (12.2)	3.40 (ปานกลาง)	1.12
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	11 (13.4)	21 (25.6)	40 (48.8)	0 (0.0)	10 (12.2)	3.28 (ปานกลาง)	1.10
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	11 (13.4)	20 (24.4)	41 (50.0)	0 (0.0)	10 (12.2)	3.27 (ปานกลาง)	1.10
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.50 (มาก)	0.93

จากตารางที่ 26 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.66) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.28) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ	0 (0.0)	42 (51.2)	40 (48.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.51 (มาก)	0.50
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	0 (0.0)	32 (39.0)	40 (48.8)	0 (0.0)	10 (12.2)	3.15 (ปานกลาง)	0.93
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.33 (ปานกลาง)	0.72

จากตารางที่ 27 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	11 (13.4)	11 (13.4)	60 (73.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.40 (ปานกลาง)	0.72
ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบ้าง	0 (0.0)	32 (39.0)	39 (47.6)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.26 (ปานกลาง)	0.68
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	0 (0.0)	22 (39.0)	60 (73.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.27 (ปานกลาง)	0.45
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.31 (ปานกลาง)	0.61

จากตารางที่ 28 พบว่าด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบ้าง (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การทำงานกับห้ำงๆทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	11 (13.4)	30 (36.6)	41 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.63 (มาก)	0.71
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	11 (13.4)	30 (36.6)	41 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.63 (มาก)	0.71
ห้ำงๆ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	11 (13.4)	21 (25.6)	50 (61.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	0.72
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.60 (มาก)	0.72

จากตารางที่ 29 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือ การทำงานกับห้ำงๆทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.63) และห้ำงๆ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	33 (40.2)	10 (12.2)	39 (47.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	0.94
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำรงชีวิต	21 (25.6)	31 (37.8)	30 (36.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	0.79
คนในครอบครัวเห็นด้วยและ เข้าใจในการทำงาน	11 (13.4)	31 (37.8)	40 (48.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	0.71
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อครอบครัว	11 (13.4)	21 (25.6)	50 (61.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	0.72
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.75 (มาก)	0.79

จากตารางที่ 30 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.89) คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	11 (13.4)	42 (51.2)	29 (35.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	0.67
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	0 (0.0)	43 (52.4)	39 (47.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	0.50
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	0 (0.0)	42 (51.2)	30 (36.6)	10 (12.2)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)	0.70
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	0 (0.0)	31 (37.8)	51 (62.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.38 (ปานกลาง)	0.49
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	0 (0.0)	22 (26.8)	60 (73.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.27 (ปานกลาง)	0.45
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	0 (0.0)	21 (25.6)	61 (74.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.26 (ปานกลาง)	0.44
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.43 (ปานกลาง)	0.54

จากตารางที่ 31 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.52) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
สวัสดิการ ด้านชุดฟอร์มทำงาน	0 (0.0)	32 (39.0)	50 (61.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)	0.49
การลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	11 (13.4)	71 (86.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.27 (ปานกลาง)	0.69
ห้ามมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	0 (0.0)	11 (13.4)	71 (86.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.13 (ปานกลาง)	0.34
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	0 (0.0)	21 (25.6)	50 (61.0)	11 (13.4)	0 (0.0)	3.12 (ปานกลาง)	0.62
ห้ามมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	0 (0.0)	30 (36.6)	41 (50.0)	0 (0.0)	11 (13.4)	3.10 (ปานกลาง)	0.95
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	0 (0.0)	21 (25.6)	39 (47.6)	11 (13.4)	11 (13.4)	2.85 (ปานกลาง)	0.96
ห้ามมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	0 (0.0)	10 (12.2)	61 (74.4)	0 (0.0)	11 (13.4)	2.85 (ปานกลาง)	0.80
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	0 (0.0)	9 (11.0)	62 (75.6)	0 (0.0)	11 (13.4)	2.84 (ปานกลาง)	0.79
ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา	0 (0.0)	11 (13.4)	49 (59.8)	11 (13.4)	11 (13.4)	2.73 (ปานกลาง)	0.86
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.03 (ปานกลาง)	0.72

จากตารางที่ 32 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03) ปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือการลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.13) ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.12) ห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิตเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.85) การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 2.84) และผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.75	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.60	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน	3.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.43	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.33	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.31	ปานกลาง
ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร	3.26	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.31) ด้านนโยบาย หรือกฎระเบียบและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.26) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.03)



ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ผา จำแนกตามเพศ

3.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.87 (มาก)	3.71 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.17 (มาก)	3.92 (มาก)	4.01 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.60 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.33 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.63 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.72 (มาก)	3.64 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.60) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.65) และผู้ตอบ แบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จใน งาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.10 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.10 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.10 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและ มอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.33 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	2.97 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.70 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.22 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 35 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.10) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมา ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.13)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	2.97 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.87 (มาก)	3.88 (มาก)	3.88 (มาก)
มีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน	2.90 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.53 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.07 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 36 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.97) และมีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.90) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) และมีโอกาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.30 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.07 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.80 (มาก)	3.92 (มาก)	3.88 (มาก)
งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.90 (มาก)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.03 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.42 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.51 (มาก)

จากตารางที่ 37 พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.30) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.07) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.67) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ

มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.44) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.40) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.33 (น้อย)	2.58 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.70 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.73 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	2.77 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.63 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.77) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.73) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.70) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.94) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.92) และบริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.10 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.63 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.17 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.77 (มาก)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	3.17 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.37 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่า ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ

กำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (มีค่าเฉลี่ย เท่ากันที่ 3.17) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา คือโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และผู้ตอบ แบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (มี ค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.33) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

3.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและ การบริหาร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.20 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่าง ทั่วถึง	3.17 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือ กฎระเบียบ	3.17 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ	3.03 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.14 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 พบว่า ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหารผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.17) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.46) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.27) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.57) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามให้

ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)	3.65 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.43 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)
การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.51 (มาก)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.51 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.40 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.43) การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30) และการวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ย เท่ากันที่ 3.63) รองลงมาคือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.58) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.97 (มาก)	3.87 (มาก)	3.90 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.40 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.56 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 43 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) และผู้ตอบแบบสอบถามให้

ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.40) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ความสนทนสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ	3.40 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.32 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 44 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ	3.17 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.29 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 45 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.47 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.53 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.52 (มาก)	3.64 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 46 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	3.63 (มาก)	4.04 (มาก)	3.89 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)	3.65 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.03 (มาก)	3.87 (มาก)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.68 (มาก)	3.79 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.63) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.13 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	3.33 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.87 (มาก)	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.42 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.33) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ จำนวน

ชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.54) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.42) ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา	2.53 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.60 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ห้างมีสวัสดิการ ในการรักษาพยาบาล	3.10 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.20 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.63 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.57 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ห้างมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	3.10 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.73 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.96 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.13) ห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล และห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.10) การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 2.73) ห้างฯมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.63) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.60) และผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) ห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.15) ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.12) ห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.00) การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 2.90) และผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูรย์ จำแนกตามอายุ

4.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.70 (มาก)	3.88 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.58 (มาก)	3.72 (มาก)	3.63 (มาก)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.48 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.60 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.58) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.72) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุ

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.12 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.12 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.12 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.52 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.30 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 51 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.52) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.12) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.59) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.47) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.13)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.08 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
มีโอกาสปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.78 (มาก)	4.03 (มาก)	3.88 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.98 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.70 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.14 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 52 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.08) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.98) และ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.16) และ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามอายุ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.32 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.26 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.90 (มาก)	3.84 (มาก)	3.88 (มาก)
งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)	3.76 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อย่างที่ได้ศึกษามา	3.28 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.80) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.32) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อย่างที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.28) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามให้

ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.54 (ปานกลาง)	2.41 (น้อย)	2.49 (น้อย)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.88 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.82 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	2.90 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.79 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 54 พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อบุคคลแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.90) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.88) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.82) บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.13) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.94) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.78) บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.41)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.56 (มาก)	3.78 (มาก)	3.65 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.30 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	3.30 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.39 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 55 พบว่า ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย้อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.30) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.66) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.22) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

4.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามอายุ

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร	3.20 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.30 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ	3.30 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.10 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.23 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 56 พบว่า ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.30) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.20) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.44) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.31) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านการบังคับบัญชา	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62 (มาก)	3.69 (มาก)	3.65 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.56 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.51 (มาก)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.56) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ความ

ยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.62 (มาก)	3.69 (มาก)	3.65 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.56 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชา	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.51 (มาก)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.40 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.51 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.48 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.56) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.46) การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.59) และ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.47) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.88 (มาก)	3.94 (มาก)	3.90 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.24 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.46 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.68) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.63) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.34) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.51 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.26 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 60 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุ

ด้านตำแหน่งงาน	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ	3.26 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.30 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.48 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.35 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 61 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.30) และตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.25) และตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
การทำงานกับห้างฯ ทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.52 (มาก)	3.81 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.54 (มาก)	3.69 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯ ทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ การทำงานกับห้างฯ ทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	3.90 (มาก)	3.88 (มาก)	3.89 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว	3.56 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.92 (มาก)	3.94 (มาก)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.74 (มาก)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.90) คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.88) คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านสภาพการทำงาน	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	3.30 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.30 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.74 (มาก)	3.84 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.39 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 64 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ และแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.30) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ

จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.56) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	อายุ		
	18-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.06 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา	2.70 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.72 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ห้างมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.12 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.24 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.84 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ห้างมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	3.20 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.90 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.02 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 65 พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.24) และห้ามมิสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ห้ามมิสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.12) ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.06) การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 2.90) ห้ามมิเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.84) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.72) ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.22) ห้ามมิสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.16) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.06) ห้ามมิสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 2.94) ห้ามมิเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.88) ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.78) การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ส่วนที่ 5 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูรย์ จำแนกตามอายุการทำงาน

5.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.79 (มาก)	3.76 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.14 (มาก)	3.94 (มาก)	4.01 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.32 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.40
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.66 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุดในระดับมากลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.65) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.18 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.18 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.50 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.54 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.79 (มาก)	3.54 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.37 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 67 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.54) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.09) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.25 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.86 (มาก)	3.89 (มาก)	3.88 (มาก)
มีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน	3.36 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.89 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.34 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 68 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) และมีโอกาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.25) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ มีโอกาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.04) และมีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.96) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.65)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.36 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.18 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.88 (มาก)
งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.79 (มาก)	3.74 (มาก)	3.76 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.43 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.55 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก ส่วนอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.79) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.43) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.36) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.74) และผู้ตอบ

แบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.41) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.33) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	2.46 (น้อย)	2.50 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.93 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความ ยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.93 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก	3.00 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.83 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 70 พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและ

เป็นไปตามหลักคุณธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 2.93) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.98) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.83) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.80) บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.50)



ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.07 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.65 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.21 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.43 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.66 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	3.21 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.26 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 71 พบว่า ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.21) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่

สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุม (มีค่าเฉลี่ย เท่ากันที่ 3.30) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

5.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามอายุการ ทำงาน

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.39 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่าง ทั่วถึง	3.57 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือ กฎระเบียบ	3.57 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ	3.43 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 72 พบว่า ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบ แบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมี ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย สูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความ ชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่3.57) รองลงมาให้ความสำคัญ

มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และมีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.24) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.17) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการบังคับบัญชา	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)	3.65 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.61 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.43) การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)
การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.43 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.51 (มาก)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.43 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.51 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.54) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา และการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมา การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากัน

(ค่าเฉลี่ย 3.52) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การวาง
 ตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่
 3.37)

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลด
 ความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.39 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.66 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	3.75 (มาก)	3.98 (มาก)	3.90 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา การทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและ รับฟังซึ่งกันและกัน	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.41 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ
 การทำงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และอายุการทำงาน
 มากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย
 สูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย
 3.75) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ
 ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.36) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.80) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ	3.46 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.32 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 76 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาให้

ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ	3.36 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.18 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.29 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.27 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 77 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ห้ำงๆ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.46 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
การทำงานกับห้ำงๆทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.55 (มาก)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 78 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การทำงานกับห้ำงๆทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ห้ำงๆ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ การทำงานกับห้ำงๆทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และห้ำงๆ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วน หนึ่งของการดำรงชีวิต	3.75 (มาก)	3.96 (มาก)	3.89 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.54 (มาก)	3.70 (มาก)	3.65 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อ ครอบครัว	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.64 (มาก)	4.07 (มาก)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.61 (มาก)	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 79 พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.96) คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	3.36 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.29 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.52 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.18 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.64 (มาก)	3.85 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.34 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 80 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.36) จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.29) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.18) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.85)

รองลงมา จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน และแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.31)

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.11 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา	2.89 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.89 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.07 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.14 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ห้างฯมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.00 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	3.43 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.18 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.11 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 81 พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.18) การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.11) ห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.07) ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.00) ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา และความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.17) ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.13) ห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 2.93) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.83) ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.78) การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 2.67) ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.65)

ส่วนที่ 6 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูรย์ จำแนกตามแผนกงาน

6.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามแผนก

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)	4.01 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.58 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.33 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 82 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวังและ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.58) และผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.64) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามแผนก

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.08 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.08 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.08 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.33 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.92 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.58 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.20 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 83 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.08) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.13)

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามแผนก

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	2.92 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.75 (มาก)	3.90 (มาก)	3.88 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.83 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.58 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.02 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 84 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.92) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.14) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามแผนก

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.25 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.08 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.75 (มาก)	3.90 (มาก)	3.88 (มาก)
งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)	3.76 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.08 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.38 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.51 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิตให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.25) และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.76) และผู้ตอบแบบสอบถามให้

ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.41) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.31) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามแผนก

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.42 (น้อย)	2.50 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.75 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.75 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	2.83 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.69 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 86 พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.83) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 2.75) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.01) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.89) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.86) บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.50)

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามแผนก

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)	3.65 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.17 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	3.17 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.33 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 87 พบว่า ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามคนอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

6.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามแผนก

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.17 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
การจัดแจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่าง ทั่วถึง	3.17 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือ กฎระเบียบ	3.17 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ	3.00 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.13 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 88 พบว่า ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.17) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.39) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.26) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามแผนก

ด้านการบังคับบัญชา	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)	3.51 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 89 พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมา ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.53) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)



ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามแผนก

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)	3.65 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.42 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.25 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.38 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 90 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจาก

ผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.54) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามแผนก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.92 (มาก)	3.90 (มาก)	3.90 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.17 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.43 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 91 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) การ

เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา ความสนทนากล้าความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.30) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29).

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามแผนก

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ	3.42 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.51 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.21 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 92 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามแผนก

ด้านตำแหน่งงาน	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ	3.17 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.25 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.28 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 93 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.25) และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามแผนก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.42 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.58 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.50 (มาก)	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 94 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.64) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามแผนก

ด้านชีวิตส่วนตัว	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	3.83 (มาก)	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.50 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.92 (มาก)	3.93 (มาก)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.69 (มาก)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 95 พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.83) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (มีค่าเฉลี่ย เท่ากันที่ 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.90) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามแผนก

ด้านสภาพการทำงาน	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	3.25 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.25 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.75 (มาก)	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.38 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 96 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ และแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือจำนวน

ชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.53) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน และแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.27)

ตารางที่ 97 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามแผนก

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	แผนก		
	ผลิต	อื่นๆ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.08 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา	2.58 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.67 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ห้างมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.08 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.17 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.75 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.50 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ห้างมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	3.08 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.75 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.96 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 97 พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา ห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.08) ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต และการจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2.75) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.67) ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.14) ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.13) ห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.89) ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.87) การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 2.86)

ส่วนที่ 7 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูรย์ จำแนกตาม รายได้รวม ต่อเดือน

7.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 98 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.75 (มาก)	3.78 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)	4.01 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.29 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.61 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 98 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.65) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 99 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.07 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.07 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.07 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.46 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.61 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.24 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 99 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.46) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) ความมี

เกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 100 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
มีโอกาสปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.89 (มาก)	3.87 (มาก)	3.88 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.71 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 100 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย้อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.89) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) และมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.87) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.11) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ตารางที่ 101 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.36 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.25 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสรื้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.82 (มาก)	3.91 (มาก)	3.88 (มาก)
งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.68 (มาก)	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.21 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.51 (มาก)

จากตารางที่ 101 พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสรื้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.82,3.91) รองลงมาคืองานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.68,3.80) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.36, 3.41) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.21, 3.24)

ตารางที่ 102 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.43 (น้อย)	2.52 (ปานกลาง)	2.49 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.82 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.86 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.00 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.78 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 102 พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อบุคคลแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.86) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.82) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่ง

สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.98) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.87) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.85) บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ตารางที่ 103 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.18 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.57 (มาก)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	3.18 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.33 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 103 พบว่า ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย้อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและ

แนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

7.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 104 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร	3.21 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.42 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ	3.39 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.14 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.29 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 104 พบว่า ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และมีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.21) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง 3 ลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย

3.35) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และมีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.26) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 105 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านการบังคับบัญชา	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.51 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.48 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 105 พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ

ผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.61) ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ที่ 3.54) ละผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 106 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)	3.65 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.43 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.32 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	3.46 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.51 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.46 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 106 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.46) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.43) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.57) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.54) การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.52) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 107 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.25 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.48 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 107 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปาน

กลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.86, 3.93) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.69) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39, 3.41) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.25, 3.30) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29, 3.26)

ตารางที่ 108 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.51 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.32 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 108 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก

คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.50, 3.52) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14, 3.33)

ตารางที่ 109 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านตำแหน่งงาน	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ	3.19 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.21 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.32 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.25 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 109พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.32, 3.44) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.21, 3.30) และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.19, 3.28)

ตารางที่ 110 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.46 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.55 (มาก)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 110 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 111 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านชีวิตส่วนตัว	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	3.82 (มาก)	3.93 (มาก)	3.89 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว	3.46 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.86 (มาก)	3.96 (มาก)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.69 (มาก)	3.78 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 111 พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.82) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.93) และคนใน

ครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 112 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านสภาพการทำงาน	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.21 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.71 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.40 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 112 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.71, 3.81) รองลงมา จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50, 3.54) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมี

ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.39,3.39) ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36, 3.37) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.21, 3.30)

ตารางที่ 113 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	รายได้รวมต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	5,500 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.11 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา	2.71 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.89 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ห้างมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.11 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.21 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.86 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ห้างมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	3.07 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.86 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.02 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 113 พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.21) และค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา และอื่นๆ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.89) ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต และการจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86) ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.30) และอื่นๆมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.15) ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.13) ห้างมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.11) ห้างมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.85) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.83) ผลการปรับขึ้นเงินเดือนในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ส่วนที่ 8 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการปรับปรุง

8.1 ปัญหาในการทำงาน

- ในโรงงานมีระบบการจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ไม่ดีเท่าที่ควร เช่น ปัญหาฝุ่นละออง (1 คน) ปัญหาเรื่องความสะอาดของห้องน้ำ (1 คน) หาเรื่องการจัดเก็บขยะมูลฝอยในโรงงาน ความสะอาดในส่วนของสนามหญ้าและทางเข้าโรงงาน (1 คน) ควรจะมีคนงานหรือคนสวนคอยดูแลรับผิดชอบอย่างจริงจัง (2 คน)

- ปัญหาเรื่องค่าจ้างรายวันน้อย (3 คน) อยากให้โรงงานเพิ่มค่าแรง หรือเงินเดือนให้กับพนักงาน

- ปัญหาค่าจ้างค่าล่วงเวลาน้อย (1 คน) และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อย ควรเพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้มากกว่านี้ (1 คน)

- ปัญหาเรื่องระยะเวลาการทำงานของคนงาน คนงานที่มาสมัครเข้าทำงานกับโรงงานเมื่อรับเข้ามาแล้ว เริ่มเรียนรู้การทำงาน และเริ่มเข้าใจในงาน ก็ขอลาออกไปในระยะเวลาไม่นาน (3 คน) เหตุการณ์อย่างนี้ทำให้เกิดความเสียหายแก่โรงงาน เช่น ทำให้การทำงานล่าช้าออกไป เพราะ

ถ้าต้องรับคนงานใหม่เข้ามาก็ต้องฝึกอบรม และคนงานใหม่ก็มีความเข้าใจในระบบการทำงานน้อย (2 คน) ทำให้การส่งมอบงานไม่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

- อยากให้มีการเข้มงวดเรื่องการทำงานของพนักงาน (1คน) มีคนงานบางกลุ่มเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในขณะทำงาน (1 คน) เช่นการแอบนอนหลับในเวลาทำงาน คุยกันมากโดยไม่ทำงาน หรือพนักงานบางคนก็เอาเรื่องส่วนตัวมาเป็นอารมณ์ในการทำงาน ค่าลูกน้องโดยไม่มีเหตุผล (1คน)

- จำนวนคนงานมีไม่พอกับปริมาณของงานที่ต้องลงมือทำ (2 คน) บางครั้งคนงานในแต่ละแผนกก็ถูกเรียกใช้งานในแผนกอื่นที่ไม่ใช่งานในแผนกของตนเอง แทนที่จะได้ทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองให้เสร็จสิ้นเสียก่อน มีผลทำให้งานค้างคั่งสะสม ต้องรีบลงมือทำในระยะเวลาที่สั้นลง คุณภาพของงานจึงไม่สมบูรณ์ (1คน)

- มีปัญหาเป็นบางครั้งเกี่ยวกับผลผลิตที่ออกมาไม่ตรงตามเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ (1คน) มีความจำเป็นต้องแก้ไข แต่ไม่สามารถแก้ไขได้ทันตามกำหนดเวลาที่ต้องจัดส่ง เนื่องจากเงื่อนไขเวลาและจำนวนคนงาน (1คน)

3.2 ข้อเสนอแนะ

- ปัญหาในเรื่องคนงานทำงานอยู่กับโรงงานไม่นาน ควรให้แผนกบุคคลสอบถามความชัดเจน และความแน่นอนของคนงานที่มาสมัครงาน ว่ามีความตั้งใจอยากมาร่วมกับโรงงานจริงหรือไม่ เพราะถ้าอยู่ไม่นาน จะทำให้เสียเวลาในการฝึกอบรมเพื่อที่จะต้องเรียนรู้ระบบงานให้เข้าใจ (2 คน) และเมื่อบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำแล้วก็ควรมีการจัดฝึกอบรมพนักงานบ้าง เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคีกันระหว่างคนงานด้วยกัน (1 คน) และเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องอีกด้วย (1 คน)

- ควรมีการคุยกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในระดับคนงานให้มากกว่านี้เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันและความสามัคคีในกลุ่มด้วย (1 คน)

- ต้องการให้โรงงานปรับค่าจ้างให้เท่ากับค่าจ้างแรงงานของกรมแรงงาน และอยากให้มีการทำงานล่วงเวลาให้มากกว่านี้ (6 คน)

- ควรจะเพิ่มจำนวนพนักงานในแผนกบรรจุภัณฑ์ อีกอย่างน้อย 2 คน

- อยากให้โรงงานมีการจัดงานสังสรรค์กันในหมู่คนงานด้วยกันบ้าง เช่นงานสงฆ์ท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ เป็นต้น (1คน)

- อยากได้สาว ๆ มาทำงานบ้าง