

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 – 30 ปี สถานภาพโสด มีภูมิลำเนาในจังหวัดลำพูน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มีค่าจ้างหรือเงินเดือนต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีรายได้พิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร 1,000-3,000 บาท อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ทำงานฝ่ายการผลิต

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตและปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

1. ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น นโยบายการขึ้นเงินเดือน นโยบายด้านสวัสดิการ

ด้านการบังคับบัญชา ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ด้านตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่มีเกียรติ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นงานที่สังคมยอมรับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ขนาดของบริษัท ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ

ด้านชีวิตส่วนตัว ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ด้านค่าตอบแทน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การจัดตกแต่งภายในอาคาร การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน แสงสว่างในการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานที่ทำมีความอิสระ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำท้าทายความสามารถมากขึ้น มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พีริซัน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

1. ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พีริซัน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการ

บริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น นโยบายการขึ้นเงินเดือน นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น นโยบายการขึ้นเงินเดือน นโยบายด้านสวัสดิการ

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีเกียรติ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นงานที่มีเกียรติ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ขนาดของบริษัท ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ขนาดของบริษัท ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การจัดตกแต่งภายในอาคาร การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การจัดตกแต่งภายในอาคาร แสงสว่างในการทำงาน การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าขึ้นทำงาน สวัสดิการกักเก็บ ค่าอาหาร และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าอาหาร สวัสดิการกักเก็บ ค่าน้ำมัน

2. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และเพศหญิงให้

ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ทำมีความอิสระ และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานที่ทำมีความอิสระ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเพศหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา

1. ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับ

แรกคือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา และระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น นโยบายการขึ้นเงินเดือน นโยบายด้านสวัสดิการ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น นโยบายการขึ้นเงินเดือน นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ และระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น นโยบายการขึ้นเงินเดือน นโยบายด้านสวัสดิการ

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน และระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การวางแผนของหัวหน้างาน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน และระดับการศึกษานูปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน การวางแผนของหัวหน้างาน การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และระดับการศึกษานูปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นหรือรื้อนในการปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และระดับการศึกษา

อนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่มีเกียรติ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่สังคมยอมรับ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีเกียรติ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน และระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นงานที่มีเกียรติ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ขนาดของบริษัท ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ขนาดของบริษัท ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ และระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ขนาดของบริษัท ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อย

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การจัดตกแต่งภายในอาคาร แสงสว่างในการทำงาน การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การจัดตกแต่งภายในอาคาร การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน และระดับการศึกษานูปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การจัดตกแต่งภายในอาคาร การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าเงินทำงาน สวัสดิการกึ่งปี ค่าอาหาร ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าเงินทำงาน ค่าอาหาร สวัสดิการกึ่งปี และระดับการศึกษานูปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าเงินทำงาน ค่าอาหาร สวัสดิการกึ่งปี

2. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และระดับการศึกษานูปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่

มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานที่ทำมีความอิสระ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา งานที่ทำมีความอิสระ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ทำมีความอิสระ

ด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถมากขึ้น และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถมากขึ้น มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอกิ พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน

1. ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอกิ พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา อายุงาน 1-3 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา อายุงานมากกว่า 3-5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และอายุงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายด้านสวัสดิการ

นโยบายการบริหารและการควบคุม นโยบายการขึ้นเงินเดือน อายุงาน 1-3 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายการบริหารและการควบคุม นโยบายด้านสวัสดิการ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ อายุงานมากกว่า 3-5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายการบริหารและการควบคุม นโยบายด้านสวัสดิการ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ และอายุงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นโยบายการบริหารและการควบคุม นโยบายด้านสวัสดิการ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา อายุงาน 1-3 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน อายุงานมากกว่า 3-5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา และอายุงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (3.16) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.96) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การวางตนของหัวหน้างาน การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน การวางตนของหัวหน้างาน และอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน การวางตนของหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เจาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ดังนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตาม วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่สังคมยอมรับ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท เป็นงานที่มีเกียรติ อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่สังคมยอมรับ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท เป็นงานที่มีเกียรติ อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่มีเกียรติ

เป็นงานที่สังคมยอมรับ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท และอายุงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญ
ของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เป็นงานที่สังคมยอมรับ เป็นงานที่มีเกียรติ เป็น
งานที่มีความสำคัญต่อบริษัท

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5
ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญ
ของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัท ความชัดเจน
ของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญ
ของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัท ความชัดเจน
ของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญ
ของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัท ความชัดเจน
ของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท และอายุงานมากกว่า 5 ปี
ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของบริษัท ความชัดเจน
ของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และ
มากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญ
ของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครอง
ชีพ ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุน
ให้การทำงานให้กับองค์กร อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรกคือ ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน
เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร อายุงาน
มากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความอบอุ่นใน
ครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครอง
ชีพ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว และอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญของ
ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมใน
การทำงาน ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุน
ให้การทำงานให้กับองค์กร

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และ
มากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญ
ของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท การจัด
อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน อายุงาน

1-3 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน อายุงานมากกว่า 3-5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การจัดตกแต่งภายในอาคาร และอายุงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท การจัดตกแต่งภายในอาคาร การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปี เงินเดือน ค่าล่วงเวลา อายุงาน 1-3 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปี เงินเดือน ค่าเบี่ยชยัน อายุงานมากกว่า 3-5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินโบนัสประจำปี ค่าเบี่ยชยัน เงินเดือน และอายุงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินเดือน เงินโบนัสประจำปี ค่าเบี่ยชยัน

2. ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ อายุงาน 1-3 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ อายุงานมากกว่า 3-5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และอายุงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีความสำคัญ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้เข้ารับการ

ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา อายุงานมากกว่า 3-5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และอายุงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำมีความ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ และอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน และอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3

ลำดับแรกคือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น และอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 6 ปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นเหตุทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความท้อถอยในการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของบริษัท ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการและความรู้ที่ได้ศึกษามา ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำ และไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

สำหรับปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เรียงตามลำดับดังนี้ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน ไม่มีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไปไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ไม่เข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้

การทำงานขาดประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะ เรียงตามลำดับดังนี้ ทำการเพิ่มสวัสดิการ เช่น ค่ารถ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน ค่ายืม ค่ารักษาพยาบาล ค่าส่งกล้อง ค่าความชำนาญ ความเสี่ยงภัย ให้โอกาสกับพนักงานรายวันที่ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป สามารถสอบเลื่อนเป็นพนักงานรายเดือนได้ การปรับเงินเดือนของบริษัทควรมีมาตรฐานและหลักฐานที่แน่ชัด เช่น การใช้คะแนนสอบเป็นเกณฑ์ในการขึ้นตำแหน่ง เพิ่มพื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกายและส่งเสริมการกีฬา ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีความเป็นผู้นำ และจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานได้รู้สิทธิที่ตนจะได้รับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดริค เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งได้แบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factor) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท 2) ด้านการบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) ด้านตำแหน่งงาน 7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 8) ด้านชีวิตส่วนตัว 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factor) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้านดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านลักษณะงานที่ทำ 5) โอกาสในการเจริญเติบโต 6) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มี

ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน กับพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ของกัญญาภรณ์ ศรีสุข พบว่า ให้ความสำคัญสอดคล้องกันทุกด้าน แต่หากเปรียบเทียบใน 3 ลำดับแรก พบว่าไม่สอดคล้องกัน พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูนให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน กับพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง ของโสภิตา เฟื่องทอง พบว่า ให้ความสำคัญสอดคล้องกัน ดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชา และไม่สอดคล้องกันใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบการให้ความสำคัญใน 3 ลำดับแรก พบว่าไม่สอดคล้องกัน พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านผลสำเร็จในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน กับพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข พบว่า ให้ความสำคัญสอดคล้องกันทุกด้าน แต่หากเปรียบเทียบใน 3 ลำดับแรก พบว่าไม่สอดคล้องกัน พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

จังหวัดลำพูนให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษานักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน กับพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง ของโสภิตา เพ็ญทอง ให้ความสำคัญสอดคล้องกัน ดังนี้ ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และไม่สอดคล้องกันใน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน หากพิจารณาการให้ความสำคัญใน 3 ลำดับแรกพบว่า ให้ความสำคัญไม่สอดคล้องกันในลำดับที่ 1 และ 2 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ให้ความสำคัญในลำดับ 1 และ 2 คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญในลำดับที่ 1 และ 2 คือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ส่วนลำดับที่ 3 ให้ความสำคัญสอดคล้องกัน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ โดยสามารถอธิบายจำแนกปัจจัยจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตและปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

ด้านนโยบายการบริหารและการควบคุม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญนโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ด้านการบังคับบัญชา

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญการได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ด้านตำแหน่งงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ เป็นงานที่มีเกียรติ ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ เป็นงานที่มีเกียรติ ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

ทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ด้านชีวิตส่วนตัว

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายที่ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านสภาพการทำงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การจัดตกแต่งภายในอาคาร ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญด้าน การจัดตกแต่งภายในอาคาร ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ด้านค่าตอบแทน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ค่าเย็นทำงาน ในระดับมากเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ ค่าเย็นทำงาน ในระดับมากเป็นลำดับแรก

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท และการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัย

ส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท และการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นใน ระดับมากเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นในระดับมากเป็นลำดับแรก

ด้านลักษณะของงานที่ทำ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ในระดับมากเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาในระดับมากเป็นลำดับแรก

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ในระดับมากเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ในระดับมากเป็นลำดับแรก

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญด้าน การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน มีข้อเสนอแนะดังนี้

แผนระยะสั้น

1. ควรมีการจัดทำกิจกรรมที่ให้พนักงานในระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมและเพื่อเป็นการสร้างปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยไม่มีการแบ่งแยกระหว่างพนักงานจ้างรายวันและพนักงานจ้างรายเดือน เช่น จัดการแข่งขันกีฬา การจัดประกวดการไอเคะ เป็นต้น

2. บริษัทควรทำการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการที่พนักงาน มีสิทธิได้รับจากบริษัทเพื่อเป็นการสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิต ด้านค่าตอบแทน ให้พนักงานมีการรับรู้และเข้าใจในสิทธิที่ตนพึงได้รับจากปฏิบัติงาน

แผนระยะยาว

1. ควรนำเอาปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตด้าน นโยบายการบริหารและการควบคุม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มาใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีการจัดทำกฎระเบียบสำหรับใช้ในการพิจารณาพนักงานระดับปฏิบัติการที่จ้างเป็นรายวันให้สามารถเข้าทำงานเป็นพนักงานรายเดือนได้ โดยพิจารณาจากอายุการทำงานพนักงาน และผลการประเมินประจำปีเป็นเกณฑ์ เช่นอายุงาน 5 ปีขึ้นไป และต้องมีผลการประเมินเกรดติดต่อกันเป็นเวลาสองปี

2. นำเอาปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตด้าน นโยบายการบริหารและการควบคุม และด้านค่าตอบแทน มาใช้ในการบริหารงาน โดยมีการจัดทำกฎระเบียบสำหรับข้อกำหนด และวาระสำหรับการพิจารณาปรับโครงสร้างเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าโอที ค่ายีน ค่าน้ำมัน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานที่มาจาก การเลือกตั้ง และจัดทำกฎระเบียบกำหนดโครงสร้างเงินเดือนแยกลำดับขั้นในแต่ละตำแหน่งตามลำดับอาวุโสซึ่งปัจจุบันนี้มีแค่ขั้นเดียว ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ความยุติธรรมกับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน แต่เงินเดือนที่ได้ยังได้รับจำนวนเท่ากับคนเพิ่งทำงาน เนื่องจากขั้นของการปรับเงินเดือนมีความแตกต่างกัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานได้รับทราบและมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการทำงานของตนเอง