

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แคนเนดิล จำกัด แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-17)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยจูงใจ

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา (ตารางที่ 18-28)

2.2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต (ตารางที่ 29-35)

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานด้านปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยจูงใจ

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา (ตารางที่ 36-46)

3.2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต (ตารางที่ 47-53)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ อายุการทำงาน และฝ่ายงาน

4.1 ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 54-63)

4.2 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 64--69)

4.3 ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงาน (ตารางที่ 70-79)

4.4 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน(ตารางที่ 80--85)

4.5 ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามฝ่ายงาน (ตารางที่ 86-95)

4.6 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามฝ่ายงาน (ตารางที่ 96-101)

ส่วนที่ 5 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ อายุการทำงาน และ ฝ่ายงาน

4.1 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 102-111)

4.2 ปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 112-117)

4.3 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงาน (ตารางที่ 118-127)

4.4 ปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน(ตารางที่ 118-127)

4.5 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามฝ่ายงาน (ตารางที่ 128-143)

4.6 ปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามฝ่ายงาน (ตารางที่ 144-149)

ส่วนที่ 6 ปัญหาอื่นๆและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	28	21.5
หญิง	102	78.5
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.5 เป็นเพศชาย ร้อยละ 21.5

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-22 ปี	11	8.5
23-27 ปี	17	13.1
28-32 ปี	16	12.3
33-37 ปี	25	19.2
37 ปีขึ้นไป	61	46.9
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 37 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ อายุ 33-37 ปี ร้อยละ 19.2 อายุ 23-27 ปี ร้อยละ 13.1 อายุ 28.32 ปี ร้อยละ 12.3 และ อายุ 18-22 ปี ร้อยละ 8.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	41	31.5
สมรส	85	65.4
หม้าย	3	2.3
หย่า	1	0.8
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ เป็น โสด ร้อยละ 31.5 หม้าย ร้อยละ 2.3 และหย่า ร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	20	15.4
ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	53	40.8
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	22	16.9
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.หรือเทียบเท่า	17	13.1
อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า	5	3.8
ปริญญาตรี	13	10.0
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่การศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ร้อยละ 16.9 ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 15.4 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.หรือเทียบเท่า ร้อยละ 13.1 ปริญญาตรี ร้อยละ 10.0 อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 3.8 อื่นๆ ร้อยละ 3.8

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
เชียงใหม่	117	90.0
เชียงราย	4	3.1
พะเยา	5	3.8
ลำปาง	2	1.5
นครปฐม	1	0.8
พิษณุโลก	1	0.8
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 90.0 รองลงมาคือ พะเยา ร้อยละ 3.8 เชียงราย ร้อยละ 3.1 ลำปาง ร้อยละ 1.5 นครปฐม และพิษณุโลก ร้อยละ 0.8

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทในปัจจุบัน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 7 เดือน	2	1.5
7 เดือนน้อยกว่า 1 ปี	4	3.1
1-2 ปี	13	10.0
2-5 ปี	27	20.8
5-10 ปี	83	63.8
มากกว่า 10 ปี	1	0.8
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงาน 5-10 ปี ร้อยละ 63.8 รองลงมาคือ 2-5 ปี ร้อยละ 20.8 1-2 ปี ร้อยละ 10.0 7 เดือนน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 3.1 น้อยกว่า 7 เดือน ร้อยละ 1.5 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 0.8

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงานที่ทำ

ฝ่ายงานที่ทำ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานฝ่ายสำนักงาน	23	17.7
พนักงานฝ่ายผลิต	107	82.3
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ฝ่ายงานที่ทำคือ พนักงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 82.3 พนักงานฝ่ายสำนักงาน ร้อยละ 17.7

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงานสำนักงาน

ฝ่ายสำนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
แผนกพัฒนาบุคลากร	2	8.7
แผนกบัญชี	5	21.7
แผนกการตลาด	3	13.0
แผนกออกแบบ	4	17.4
แผนกผลิต	9	39.1
รวม	23	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่อยู่ฝ่ายงานสำนักงาน ทำงานอยู่แผนกผลิต ร้อยละ 39.1 แผนกบัญชี ร้อยละ 21.7 แผนกออกแบบ ร้อยละ 17.4 แผนกพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 8.7

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงานฝ่ายผลิต

ฝ่ายผลิต	จำนวน	ร้อยละ
แผนกหล่อเทียน	7	6.5
แผนกกดกลีบ	10	9.3
แผนกกดถลาย	14	13.1
แผนกเคลือบสี	10	9.3
แผนกประกอบดอก	51	47.7
แผนกเคลือบสี	7	6.5
แผนกบรรจุภัณฑ์	8	7.5
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่อยู่ฝ่ายผลิต อยู่แผนกประกอบดอก ร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ แผนกกดถลาย ร้อยละ 13.1 แผนกกดกลีบ และแผนกเคลือบสี ร้อยละ 9.3 แผนกบรรจุภัณฑ์ ร้อยละ 7.5 แผนกหล่อเทียน และแผนกเคลือบสี ร้อยละ 6.5

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

รายได้ที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	95	73.1
รายเดือน	35	26.9
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ที่ได้รับเป็นรายวัน ร้อยละ 73.1 รายเดือน ร้อยละ 26.9

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายวันที่ได้รับเป็นรายวัน

รายวันที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
159 บาท	69	72.6
165 บาท	23	24.2
170 บาท	2	2.1
176 บาทขึ้นไป	1	1.1
รวม	95	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่รายได้ที่ได้รับเป็นรายวัน วันละ 159 บาท ร้อยละ 72.6 รองลงมาคือ วันละ 165 บาท ร้อยละ 24.2 วันละ 170 บาท ร้อยละ 2.1 และวันละ 176 บาทขึ้นไป ร้อยละ 1.1

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ที่ได้รับเป็นรายเดือน

รายได้ที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,000 บาท	2	5.7
4,001 - 5,500 บาท	23	65.7
6,501 - 7,500 บาท	3	8.6
7,501 บาทขึ้นไป	7	20.0
รวม	35	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ที่ได้รับเป็นรายเดือน เดือนละ 4,001-5,500 บาท ร้อยละ 81.0 7,501 บาทขึ้นไป ร้อยละ 12.1 6,501-7,500 บาท ร้อยละ 5.2 และต่ำกว่า 4,000 บาท ร้อยละ 1.7

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้อื่นๆ เช่นค่า ล่วงเวลา

รายได้อื่นๆ เช่นค่าล่วงเวลา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1,000 บาท	83	63.8
1,001-2,000 บาท	2	1.5
อื่นๆ	45	34.6
รวม	130	100.0

หมายเหตุ อื่นๆ ได้แก่ ไม่นั่นนอน

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อื่นๆ เช่นค่าล่วงเวลาน้อยกว่า 1,000 บาท ร้อยละ 63.8 และอื่นๆ ร้อยละ 34.6 1,001-2,000 บาท ร้อยละ 1.5

All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด

เคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	101	77.7
เคย	29	22.3
รวม	130	100.0

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด ร้อยละ 77.7 เคยย้ายงาน ร้อยละ 22.3

ตารางที่ 15 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้

จำนวนครั้งที่เคยย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทนี้	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	22	75.9
2 ครั้ง	5	17.2
3 ครั้ง	2	6.9
รวม	29	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายงานมาก่อนที่จะทำงานกับบริษัท จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 75.9 รองลงมาเคยย้ายมาแล้ว จำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 17.2 เคยย้ายมาแล้ว จำนวน 3 ครั้ง ร้อยละ 6.9

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ที.ที.ที. แคนเนดิล จำกัด

สาเหตุที่ย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับ บริษัท ที.ที.ที. แคนเนดิล จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	9	31.0
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติ พี่ น้อง	1	3.4
ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	7	24.1
ค่าจ้างน้อย (เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ)	14	48.3
ไม่พอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	6	20.7
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	10	34.5
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	9	31.0
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	6	20.7
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	7	24.1
ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา	4	13.8
ไม่พอใจระบบการทำงานของ บริษัท	2	6.9
สถานประกอบการปิดกิจการ	5	17.2
ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป	2	6.9
ไม่มีความก้าวหน้า	14	48.3
งานที่ทำเกินความสามารถ	1	3.4
ขาดความเป็นอิสระในการทำงานเช่น ตัดสินใจด้วย ตนเองไม่ได้ อยู่ภายใต้ กฎ ระเบียบที่เคร่งครัด	2	6.9
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	2	6.9
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย	7	24.1
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	6	20.7
ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน	1	3.4
มีปัญหาครอบครัว	0	0.0
รายได้อื่น ๆ น้อย	4	13.8
อื่น ๆ	1	3.4

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 29 รายที่เคยย้ายงาน

อื่นๆ ได้แก่ ไม่มีพาหนะในการเดินทาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสาเหตุการย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัท บริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด มากที่สุดคือ ค่าจ้างน้อย (เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ) และไม่มี ความก้าวหน้า ร้อยละ 48.3 เท่ากัน รองลงมาคือ ไม่พอใจด้านสวัสดิการ ร้อยละ 34.5 ไม่มั่นใจใน ความมั่นคงของบริษัท และไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 31.0 เท่ากัน ไม่มีความปลอดภัยใน การทำงาน ไม่พอใจนโยบายบริษัท โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย ร้อยละ 24.1 เท่ากัน ไม่พอใจ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 20.7 เท่ากัน สถานประกอบการปิดกิจการ ร้อยละ 17.2 ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา รายได้อื่นๆ น้อย ร้อยละ 13.8 ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป ภาระความ รับผิดชอบมากเกินไป และไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 6.9 เท่ากัน งานที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติ ที่ งานที่ทำให้เกิดความสามารด ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จ ของงาน และ อื่นๆ ร้อยละ 3.4 เท่ากัน

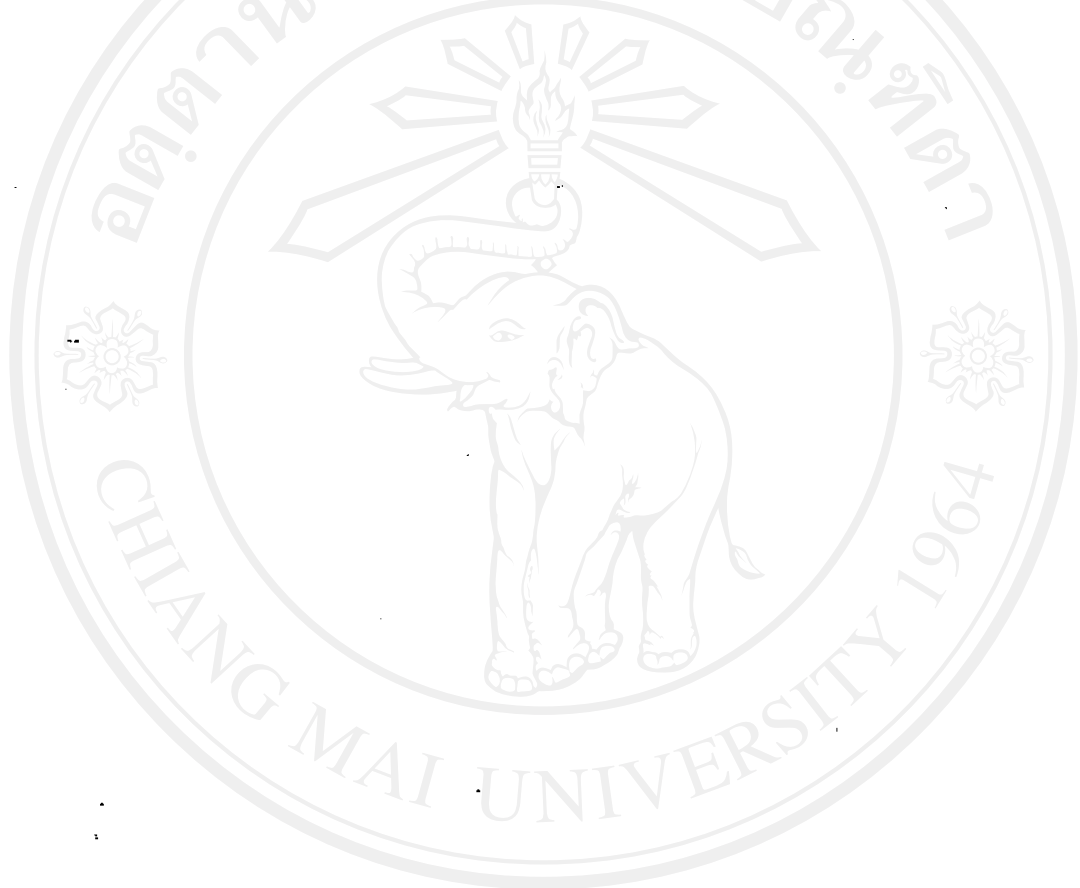
ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือกทำงานที่ บริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด

เหตุผลที่เลือกทำงานที่บริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	20	15.4
เพื่อนชวน	45	34.6
บริษัทมีชื่อเสียงมีความมั่นคง	65	50.0
รายได้ดี	15	11.5
สวัสดิการดี	31	23.8
ชอบลักษณะงาน	93	71.5
ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัท	83	63.8
ที่บ้านอยากให้เรา	7	5.4
มีคนที่ยังทำงานอยู่ที่บริษัท	33	25.4
ระบบการทำงานดี	17	13.1
ทำงานในบรรยากาศที่ดี	35	26.9
เคยทำงานแบบนี้มาก่อน	9	6.9
อื่นๆ	1	0.8

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 130 ราย

อื่นๆ ได้แก่ น่าสนใจ

จากตารางที่ 17 พบว่า เหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานที่บริษัทที.ที. แคนเดิล จำกัด มากที่สุด คือ ชอบลักษณะงาน ร้อยละ 71.5 รองลงมาคือ ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัท ร้อยละ 63.8 บริษัทมีชื่อเสียงมีความมั่นคง ร้อยละ 50.0 เพื่อนชวน ร้อยละ 34.6 ทำงานในบรรยากาศที่ดี ร้อยละ 26.9 มีคนที่รู้จักทำงานอยู่ที่บริษัท ร้อยละ 25.4 สวัสดิการดี ร้อยละ 23.8 สถานที่ทำงาน ใกล้บ้าน ร้อยละ 15.4 ระบบการทำงานดี ร้อยละ 13.1 รายได้ดี ร้อยละ 11.5 เคยทำงานแบบนี้มาก่อน ร้อยละ 6.9 ที่บ้านอยากให้ทำ ร้อยละ 5.4 และอื่นๆ ร้อยละ 0.8



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ที.ที.แคนเดิล จำกัด

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 18 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่านโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	16 (12.3)	83 (63.8)	29 (22.3)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.87 (มาก)	3
การชี้แจงนโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง	29 (22.3)	60 (46.2)	38 (29.2)	3 (2.3)	0 (0.0)	3.88 (มาก)	2
ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	19 (14.6)	70 (53.8)	32 (24.6)	9 (6.9)	0 (0.0)	3.76 (มาก)	4
ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	22 (16.9)	79 (60.8)	27 (20.8)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.86 (มาก)	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.88) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.87) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ตารางที่ 19 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	22 (16.9)	79 (60.8)	27 (20.8)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	4
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	22 (16.9)	74 (56.9)	32 (24.6)	2 (1.5)	0 (0.0)	4.00 (มาก)	3
การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	29 (22.3)	75 (57.7)	23 (17.7)	3 (2.3)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	4
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	28 (21.5)	62 (47.7)	37 (28.5)	2 (1.5)	1 (0.8)	4.11 (มาก)	1
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	40 (30.8)	61 (46.9)	28 (21.5)	1 (0.8)	0 (0.0)	4.08 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.99 (มาก)	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านการบังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (4.11) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และ การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) เท่ากัน

All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	21 (16.2)	70 (53.8)	38 (29.2)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	4
ความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็นกันเอง	20 (15.4)	85 (65.4)	23 (17.7)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	3
การวางตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา	18 (13.8)	89 (68.5)	21 (16.2)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	3
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของผู้ได้บังคับบัญชา	32 (24.6)	68 (52.3)	30 (23.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	2
การเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	33 (25.4)	70 (53.8)	26 (20.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	4.04 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.96 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.04) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) เท่ากัน และการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85)

All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	40 (30.8)	72 (55.4)	18 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (มาก)	1
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	34 (26.2)	84 (64.6)	12 (9.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (มาก)	1
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	24 (18.5)	79 (60.8)	26 (20.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.97 (มาก)	2
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	28 (21.5)	68 (52.3)	32 (24.6)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	4
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	21 (16.2)	82 (63.1)	26 (20.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						4.04 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.17) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามนโยบาย	35 (26.9)	70 (53.8)	25 (19.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08 (มาก)	1
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	27 (20.8)	66 (50.8)	35 (26.9)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.99 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.08) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 23 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	27 (20.8)	66 (50.8)	35 (26.9)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	3
ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ	18 (13.8)	64 (48.2)	39 (30.0)	8 (6.2)	1 (0.8)	3.81 (มาก)	2
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	24 (18.5)	59 (45.4)	45 (34.6)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.78 (มาก)	

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านตำแหน่งงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 24 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	20 (15.4)	78 (60.0)	29 (22.3)	3 (2.3)	0 (0.0)	3.88 (มาก)	3
บริษัททำให้เกิดความรู้สึก เกิดความมั่นคงในอาชีพ	25 (19.2)	77 (59.2)	26 (20.0)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.96 (มาก)	1
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	129 (99.2)	22 (17.0)	79 (60.8)	24 (18.5)	5 (3.8)	3.90 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.92 (มาก)	

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.96) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ตารางที่ 25 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำรงชีวิต	33 (25.4)	72 (55.4)	21 (16.2)	3 (2.3)	1 (0.8)	4.02 (มาก)	1
คนในครอบครัวเห็นด้วยและ เข้าใจในการทำงาน	21 (16.2)	82 (63.1)	16 (12.3)	5 (3.8)	6 (4.6)	3.82 (มาก)	3
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อครอบครัว	23 (17.7)	79 (60.8)	20 (15.4)	6 (4.6)	2 (1.5)	3.88 (มาก)	2
มีความสะดวกในการเดินทาง มาทำงาน	25 (19.2)	86 (66.2)	15 (11.5)	4 (3.1)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.94 (มาก)	

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.88) คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตารางที่ 26 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	16 (12.3)	92 (70.8)	22 (16.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	6
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	42 (32.3)	73 (56.2)	15 (11.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.21 (มาก)	3
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	23 (17.7)	90 (69.2)	17 (13.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (มาก)	2
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	20 (15.4)	95 (73.1)	12 (9.2)	3 (2.3)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	4
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	23 (17.7)	86 (66.2)	18 (13.8)	2 (1.5)	1 (0.8)	3.98 (มาก)	5
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	58 (44.6)	61 (46.9)	11 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.15 (มาก)	

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.36) จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.35) เครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.21) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.02) ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตารางที่ 27 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่า ล่วงเวลา	23 (17.7)	61 (46.9)	45 (34.6)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.82 (มาก)	5
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	20 (15.4)	46 (35.4)	36 (27.7)	27 (20.8)	1 (0.8)	3.44 (น้อย)	6
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	20 (15.4)	46 (35.4)	32 (24.6)	32 (24.6)	0 (0.0)	3.42 (น้อย)	7
บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	18 (13.8)	91 (70.0)	18 (13.8)	3 (2.3)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	3
การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	18 (13.8)	78 (60.0)	34 (26.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88 (มาก)	4
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคน ในครอบครัวเสียชีวิต	10 (7.7)	34 (26.2)	41 (31.5)	13 (10.0)	32 (24.6)	2.82 (น้อย)	8
สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม ทำงาน	26 (20.0)	83 (63.8)	18 (13.8)	3 (2.3)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	2
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม เงิน	10 (7.7)	30 (23.1)	38 (29.2)	13 (10.0)	39 (30.0)	2.68 (น้อย)	9
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	55 (42.3)	45 (34.6)	22 (16.9)	5 (3.8)	3 (2.3)	4.11 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.57 (มาก)	

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 4.11) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.95) การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ

ค่าเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.82) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับคือ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 3.44) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.42) บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.82) บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 2.68)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.86	มาก	7
ด้านการบังคับบัญชา	3.99	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.96	มาก	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.04	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.99	มาก	3
ด้านตำแหน่งงาน	3.78	มาก	8
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.92	มาก	6
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.94	มาก	5
ด้านสภาพการทำงาน	4.15	มาก	1
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.57	มาก	9

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ในระดับมาก เรียงลำดับ คือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 29 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	14 (10.8)	82 (63.1)	34 (26.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	2
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	15 (11.5)	96 (73.8)	18 (13.8)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.96 (มาก)	1
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	12 (9.2)	78 (60.)	40 (30.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	3
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	11 (8.5)	66 (50.8)	51 (39.2)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.66 (มาก)	5
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	6 (4.6)	87 (66.9)	36 (27.7)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.75 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.80 (มาก)	

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.78) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตารางที่ 30 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4 (3.1)	84 (64.6)	38 (29.2)	1 (0.8)	3 (2.3)	3.65 (มาก)	5
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	8 (6.2)	63 (48.5)	49 (37.7)	10 (7.7)	0 (0.0)	3.53 (มาก)	6
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	10 (7.7)	70 (53.8)	47 (36.2)	3 (2.3)	0 (0.0)	3.67 (มาก)	4
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	15 (11.5)	67 (51.5)	43 (33.1)	2 (1.5)	3 (2.3)	3.68 (มาก)	3
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	9 (6.9)	80 (61.5)	38 (29.2)	3 (2.3)	0 (0.0)	3.73 (มาก)	2
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	9 (6.9)	31 (23.8)	69 (53.1)	19 (14.6)	2 (1.5)	3.20 (น้อย)	7
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	45 (34.6)	62 (47.7)	21 (16.2)	1 (0.8)	1 (0.8)	4.15 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.66 (มาก)	

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.15) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.73) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญในระดับน้อย คือ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 31 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	17 (13.1)	21 (16.2)	76 (58.5)	16 (12.3)	0 (0.0)	3.30 (น้อย)	2
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	13 (10.0)	68 (52.3)	47 (36.2)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	1
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	8 (6.2)	27 (20.8)	72 (55.4)	21 (16.2)	2 (1.5)	3.14 (น้อย)	4
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	7 (5.4)	32 (24.6)	68 (52.3)	21 (16.2)	2 (1.5)	3.16 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.32 (น้อย)	

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.32) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.69) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.30) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 3.16) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

All rights reserved

ตารางที่ 32 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	6 (4.6)	97 (74.6)	27 (20.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.84 (มาก)	4
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	47 (36.2)	56 (43.1)	27 (20.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.15 (มาก)	2
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6 (4.6)	100 (76.9)	23 (17.7)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	3
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	49 (37.7)	58 (44.6)	22 (16.9)	1 (0.8)	0 (0.0)	4.19 (มาก)	1
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	5 (3.8)	89 (68.5)	25 (19.2)	8 (6.2)	3 (2.3)	3.65 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.94 (มาก)	

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 4.19) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.15) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.84) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 33 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน	12 (9.2)	21 (16.2)	90 (69.2)	7 (5.4)	0 (0.0)	3.29 (น้อย)	3
ความเสมอภาคหรือโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	12 (9.2)	59 (45.4)	44 (33.8)	15 (11.5)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	2
หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งจะมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	12 (9.2)	61 (46.9)	44 (33.8)	13 (10.0)	0 (0.0)	3.55 (มาก)	1
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือ พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับ ตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	10 (7.7)	61 (46.9)	46 (35.4)	12 (9.2)	1 (0.8)	3.52 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.47 (น้อย)	

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.47) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.55) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 34 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4 (3.1)	96 (73.8)	27 (20.8)	2 (1.5)	1 (0.8)	3.77 (มาก)	1
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3 (2.3)	91 (70.0)	30 (23.1)	6 (4.6)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	4
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4 (3.1)	77 (59.2)	36 (27.7)	11 (8.5)	2 (1.5)	3.54 (มาก)	5
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	15 (11.5)	78 (60.0)	27 (20.8)	10 (7.7)	0 (0.0)	3.75 (มาก)	2
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	9 (6.9)	78 (60.0)	41 (31.5)	0 (0.0)	2 (1.5)	3.71 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.69 (มาก)	

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.75) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.71) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.80	มาก	2
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.66	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.22	น้อย	6
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.94	มาก	1
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.47	น้อย	5
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.69	มาก	3

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และให้ความสำคัญในระดับน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีการเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน	5 (3.8)	48 (36.9)	63 (48.5)	12 (9.2)	2 (1.5)	3.32 (น้อย)	4
การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง	6 (4.6)	50 (38.5)	67 (51.5)	7 (5.4)	0 (0.0)	3.42 (น้อย)	1
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบไม่ชัดเจน	4 (3.1)	40 (30.8)	81 (62.3)	5 (3.8)	0 (0.0)	3.33 (น้อย)	3
ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ ตามนโยบาย	7 (5.4)	40 (30.8)	77 (59.2)	6 (4.6)	0 (0.0)	3.37 (น้อย)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.36 (น้อย)	

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.36) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.37) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33) มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้าน การบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ในการสั่งงานหรือมอบหมาย งานไม่ชัดเจน	8 (6.2)	29 (22.3)	82 (63.1)	11 (8.5)	0 (0.0)	3.26 (น้อย)	1
ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4 (3.1)	17 (13.1)	99 (76.2)	9 (6.9)	1 (0.8)	3.11 (น้อย)	4
ไม่มี การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	4 (3.1)	31 (23.8)	83 (63.8)	11 (8.5)	1 (0.8)	3.20 (น้อย)	3
ไม่มีความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	7 (5.4)	36 (27.7)	71 (54.6)	14 (10.8)	2 (1.5)	3.25 (น้อย)	2
ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ด้านการปฏิบัติงาน	3 (2.3)	37 (28.5)	70 (53.8)	11 (8.5)	9 (6.9)	3.11 (น้อย)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.18 (น้อย)	

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบ ปัญหาด้านการบังคับบัญชา โดยรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.18) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.26) ไม่มีความ ยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) ไม่มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ไม่มีการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีการติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	8 (6.2)	25 (19.2)	89 (68.5)	8 (6.2)	0 (0.0)	3.25 (น้อย)	1
ไม่มีความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็นกันเอง	2 (1.5)	20 (15.4)	88 (67.7)	13 (10.0)	7 (5.4)	2.98 (น้อย)	4
การวางตนไม่เหมาะสมของ ผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้บังคับบัญชา	2 (1.5)	22 (16.9)	83 (63.8)	20 (15.4)	3 (2.3)	3.00 (น้อย)	3
ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของผู้บังคับบัญชา	7 (5.4)	17 (13.1)	89 (68.5)	10 (7.7)	7 (5.4)	3.05 (น้อย)	2
ไม่มีความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	2 (1.5)	17 (13.1)	77 (59.2)	22 (16.9)	12 (9.2)	2.81 (น้อย)	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.02 (น้อย)	

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบ ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.02) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.25) ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.05) การวางตนไม่เหมาะสมของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็น กันเอง (ค่าเฉลี่ย 2.98) ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.81)

All rights reserved

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็นกันเอง	3 (2.3)	22 (16.9)	89 (68.5)	8 (6.2)	8 (6.2)	3.03 (น้อย)	5
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	7 (5.4)	19 (14.6)	96 (73.8)	8 (6.2)	0 (0.0)	3.19 (น้อย)	2
ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน	10 (7.7)	33 (25.4)	68 (52.3)	18 (13.8)	1 (0.8)	3.25 (น้อย)	1
ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	4 (3.1)	17 (13.1)	98 (75.4)	9 (6.9)	2 (1.5)	3.09 (น้อย)	4
ไม่มีความร่วมมือกันในการ วางแผนปฏิบัติงาน	9 (6.9)	20 (15.4)	87 (66.9)	14 (10.8)	0 (0.0)	3.18 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.15 (น้อย)	

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบ ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.15) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.19) ไม่มีความร่วมมือกันในการวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.09) ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	5 (3.8)	13 (10.0)	101 (77.7)	9 (6.9)	2 (1.5)	3.08 (น้อย)	2
ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	5 (3.8)	57 (43.8)	58 (44.6)	8 (6.2)	2 (1.5)	3.42 (น้อย)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.25 (น้อย)	

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบ ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.25) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ปัญหาด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญ กับบริษัท	1 (0.8)	9 (6.9)	102 (78.5)	16 (12.3)	2 (1.5)	2.93 (น้อย)	3
ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับ ความต้องการ	4 (3.1)	51 (39.2)	66 (50.8)	8 (6.2)	1 (0.8)	3.38 (น้อย)	1
ไม่พอใจในตำแหน่งงานที่ทำ ในปัจจุบัน	4 (3.1)	6 (4.6)	104 (80.0)	11 (8.5)	5 (3.8)	2.95 (น้อย)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.08 (น้อย)	

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านตำแหน่งงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.08) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
น้อยเรียงลำดับ คือ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.38) ไม่พอใจในตำแหน่ง
งานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.95) ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 42 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทไม่มีความมั่นคง	4 (3.1)	18 (13.8)	88 (67.7)	13 (10.0)	7 (5.4)	2.99 (น้อย)	2
บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่ มั่นคงในอาชีพ	2 (1.5)	27 (20.8)	77 (59.2)	19 (14.6)	5 (3.8)	3.02 (น้อย)	1
อาชีพและตำแหน่งงานไม่ ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้า	1 (0.8)	19 (14.6)	84 (64.6)	17 (13.1)	9 (6.9)	2.89 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						2.97 (น้อย)	

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบ ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.97) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.02) บริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 2.99) อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืนไม่มีความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ ทำงาน	4 (3.1)	20 (15.4)	75 (57.7)	21 (16.2)	10 (7.7)	2.90 (น้อย)	2
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วย และไม่เข้าใจในการทำงาน	5 (3.8)	17 (13.1)	81 (62.3)	17 (13.1)	10 (7.7)	2.92 (น้อย)	1
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่ไม่ เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว	0 (0.0)	20 (15.4)	84 (64.6)	16 (12.3)	10 (7.7)	2.88 (น้อย)	3
ความไม่สะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	0 (0.0)	8 (6.2)	80 (61.5)	26 (20.0)	16 (12.3)	2.85 (น้อย)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						2.89 (น้อย)	

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบ ปัญหาด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.89) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ คือ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.92) มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.90) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.88) ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ตารางที่ 44 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ปัญหาด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานไม่เหมาะสม กับปริมาณงาน	5 (3.8)	12 (9.2)	93 (71.5)	13 (10.0)	7 (5.4)	2.96 (น้อย)	2
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีความสะดวกมีไม่เพียงพอ	5 (3.8)	7 (5.4)	73 (56.2)	36 (27.7)	9 (6.9)	2.72 (น้อย)	5
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ไม่เหมาะสม	4 (3.1)	17 (13.1)	80 (61.5)	18 (13.8)	11 (8.5)	2.88 (น้อย)	4
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ มีไม่เพียงพอ	2 (1.5)	25 (19.2)	74 (56.9)	20 (15.4)	9 (6.9)	3.36 (น้อย)	1
ขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ	0 (0.0)	24 (18.5)	79 (60.8)	16 (12.3)	11 (8.5)	2.89 (น้อย)	3
ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่ พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น						2.58 (น้อย)	6
ค่าเฉลี่ยรวม						2.90 (น้อย)	

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.90) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.36) จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.96) ขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ (ค่าเฉลี่ย 2.89) จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.88) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีความสะดวกมีไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.72) ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ตารางที่ 45 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ ได้รับน้อย/ไม่พอ	7 (5.4)	36 (27.7)	78 (60.0)	9 (6.9)	0 (0.0)	3.32 (น้อย)	1
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาช้า	9 (6.9)	25 (19.2)	71 (54.6)	24 (18.5)	1 (0.8)	3.13 (น้อย)	3
ไม่มีความยุติธรรมของการ เลื่อนขึ้นเงินเดือน	4 (3.1)	30 (23.1)	83 (63.8)	10 (7.7)	3 (2.3)	3.17 (น้อย)	2
บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาลน้อย	0 (0.0)	26 (20.0)	77 (59.2)	20 (15.4)	7 (5.4)	2.94 (น้อย)	5
การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มี น้อย	0 (0.0)	27 (20.8)	65 (50.0)	23 (17.7)	15 (11.5)	2.80 (น้อย)	7
บริษัท ไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อมี คน ในครอบครัวเสียชีวิต	1 (0.8)	11 (8.5)	92 (70.8)	14 (10.8)	12 (9.2)	2.96 (น้อย)	4
ไม่มีสวัสดิการด้านชุดฟอร์ม ทำงาน	0 (0.0)	22 (16.9)	55 (42.3)	22 (16.9)	31 (23.8)	2.52 (น้อย)	8
บริษัท ไม่มีสวัสดิการกองทุน กู้ยืมเงิน	0 (0.0)	18 (13.8)	84 (64.6)	14 (10.8)	14 (10.8)	2.82 (น้อย)	6
ไม่จัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	0 (0.0)	13 (10.0)	59 (45.4)	24 (18.5)	34 (26.2)	2.39 (น้อย ที่สุด)	9
ค่าเฉลี่ยรวม						2.89 (น้อย)	

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.89) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ไม่มีความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.17) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาช้า

(ค่าเฉลี่ย 3.13) บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.96) บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.94) บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 2.82) การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มีน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.80) ไม่มีสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.52) และพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ไม่จัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยบำรุงรักษา

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.36	น้อย	1
ด้านการบังคับบัญชา	3.18	น้อย	3
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.02	น้อย	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.15	น้อย	4
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.25	น้อย	2
ด้านตำแหน่งงาน	3.08	น้อย	6
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.97	น้อย	7
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.89	น้อย	9
ด้านสภาพการทำงาน	2.90	น้อย	8
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.89	น้อย	9

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.2 ปัญหาปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่ได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	19 (14.6)	93 (71.5)	9 (6.9)	9 (6.9)	2.94 (น้อย)	3
ไม่ได้ใช้ความสามารถของ ตนเองในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	19 (14.6)	79 (60.8)	24 (18.5)	8 (6.2)	2.84 (น้อย)	5
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไป ตามที่คาดหวัง	1 (0.8)	25 (19.2)	87 (66.9)	10 (7.7)	7 (5.4)	3.02 (น้อย)	2
ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง	1 (0.8)	44 (33.8)	64 (49.2)	13 (10.0)	8 (6.2)	3.13 (น้อย)	1
ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จในงาน	0 (0.0)	16 (12.3)	90 (69.2)	17 (13.1)	7 (5.4)	2.88 (น้อย)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						2.96 (น้อย)	

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.96) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.02) ไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88) ไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.84)

ตารางที่ 48 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	10 (7.7)	3 (2.3)	71 (54.6)	24 (18.5)	22 (16.9)	2.65 (น้อย)	3
ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	1 (0.8)	4 (3.1)	97 (74.6)	14 (10.8)	14 (10.8)	2.72 (น้อย)	2
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	8 (6.2)	92 (70.8)	15 (11.5)	15 (11.5)	2.72 (น้อย)	2
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1 (0.8)	9 (6.9)	78 (60.0)	27 (20.8)	15 (11.5)	2.65 (น้อย)	3
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ	0 (0.0)	16 (12.3)	85 (65.4)	12 (9.2)	17 (13.1)	2.77 (น้อย)	1
ไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน	1 (0.8)	17 (13.1)	60 (46.2)	31 (23.8)	21 (16.2)	2.58 (น้อย)	5
ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	0 (0.0)	5 (3.8)	87 (66.9)	24 (18.5)	14 (10.8)	2.64 (น้อย)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						2.68 (น้อย)	

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.68) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.77) ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.72) ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 2.65) ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.64) และไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ตารางที่ 49 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3 (2.3)	32 (24.6)	64 (49.2)	19 (14.6)	12 (9.2)	2.96 (น้อย)	1
ไม่มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3 (2.3)	19 (14.6)	76 (58.5)	19 (14.6)	13 (10.0)	2.85 (น้อย)	3
ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2 (1.5)	36 (27.7)	58 (44.6)	19 (14.6)	15 (11.5)	2.93 (น้อย)	2
ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	1 (0.8)	22 (16.9)	64 (49.2)	29 (22.3)	14 (10.8)	2.75 (น้อย)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						2.87 (น้อย)	

จากตารางที่ 49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.87) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.96) ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.93) ไม่มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.85) ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตารางที่ 50 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีความเป็นอิสระใน ระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการ ควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ ตลอดเวลา	1 (0.8)	18 (13.8)	87 (66.9)	11 (8.5)	13 (10.0)	2.87 (น้อย)	3
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับ ความต้องการ	0 (0.0)	29 (22.3)	77 (59.2)	9 (6.9)	15 (11.5)	2.92 (น้อย)	2
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1 (0.8)	6 (4.6)	102 (78.5)	7 (5.4)	14 (10.8)	2.79 (น้อย)	4
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับ ความถนัด	1 (0.8)	13 (10.0)	80 (61.5)	17 (13.1)	19 (14.6)	2.69 (น้อย)	5
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	1 (0.8)	33 (25.4)	68 (52.3)	12 (9.2)	16 (12.3)	2.93 (น้อย)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						2.84 (น้อย)	

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.84) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.84) ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.92) ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.87) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 2.79) งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ตารางที่ 51 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่ จำแนกตาม ปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3 (2.3)	41 (31.5)	61 (46.9)	11 (8.5)	14 (10.8)	3.06 (น้อย)	2
ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2 (1.5)	44 (33.9)	52 (40.0)	18 (13.8)	14 (10.8)	3.32 (น้อย)	1
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม	0 (0.0)	21 (16.2)	84 (64.6)	9 (6.9)	16 (12.3)	2.85 (น้อย)	4
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	1 (0.8)	23 (17.7)	76 (58.5)	18 (13.8)	12 (9.2)	2.87 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.03 (น้อย)	

จากตารางที่ 51 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.03) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.06) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.87) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ตารางที่ 52 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปริมาณงานไม่มีความ เหมาะสม	0 (0.0)	15 (11.5)	94 (72.3)	8 (6.2)	13 (10.0)	2.87 (น้อย)	1
ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การกำหนดและแนวทางใน การปฏิบัติงาน	1 (0.8)	21 (16.2)	83 (63.8)	10 (7.7)	15 (11.5)	2.87 (น้อย)	1
ไม่ได้รับการมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	1 (0.8)	23 (17.7)	78 (60.0)	11 (8.5)	17 (13.1)	2.85 (น้อย)	2
ไม่มีโอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1 (0.8)	9 (6.9)	96 (73.8)	8 (6.2)	16 (12.3)	2.78 (น้อย)	4
ไม่ได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยถูกควบคุมอยู่ตลอด	1 (0.8)	10 (7.7)	95 (73.1)	12 (9.2)	12 (9.2)	2.82 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						2.84 (น้อย)	

จากตารางที่ 52 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.84) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม และไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.87) ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.85) ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยถูกควบคุมอยู่ตลอด (ค่าเฉลี่ย 2.82) ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 53 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจิตใจ

ปัจจัยจิตใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.96	น้อย	2
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	2.68	น้อย	5
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.87	น้อย	3
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.84	น้อย	4
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.03	น้อย	1
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.84	น้อย	4

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาปัจจัยจิตใจ ในระดับน้อย เรียงลำดับคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษาที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุงาน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.04 (มาก)	3.82 (มาก)	3.87 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.82 (มาก)	3.90 (มาก)	3.88 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.89 (มาก)	3.94 (มาก)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.89 และ 3.85)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.04)

เพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.71 (มาก)	3.94 (มาก)	3.89 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93 (มาก)	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.75 (มาก)	3.93 (มาก)	3.89 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.71 (มาก)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.18 (มาก)	4.05 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86 (มาก)	3.97 (มาก)	3.95 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่า ฝั่งชายให้ความสำคัญด้านการบังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.86 และ 3.97)

ในฝั่งย่อย พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18 , 4.05)

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.79 (มาก)	3.87 (มาก)	3.85 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.14 (มาก)	3.89 (มาก)	3.95 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82 (มาก)	4.07 (มาก)	4.02 (มาก)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.89 (มาก)	4.08 (มาก)	4.04 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88 (มาก)	3.98 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.88 และ 3.98)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.14) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.08)

All rights reserved

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.14 (มาก)	4.18 (มาก)	4.17 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.21 (มาก)	4.16 (มาก)	4.17 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.93 (มาก)	3.98 (มาก)	3.97 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.25 (มาก)	3.85 (มาก)	3.94 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)	3.95 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.10 (มาก)	4.02 (มาก)	4.04 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.10 และ 4.02)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.18)

All rights reserved

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	4.18 (มาก)	4.05 (มาก)	4.08 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.04 (มาก)	3.87 (มาก)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11 (มาก)	3.96 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.11 และ 3.96)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.18, 4.05)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.69 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.43 (น้อย)	3.91 (มาก)	3.81 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.82 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65 (มาก)	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย
และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.65 และ 3.82)

ในปัจจุบันพบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความพอใจใน
ตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.82) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.64 (มาก)	3.95 (มาก)	3.88 (มาก)
บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.54 (มาก)	4.08 (มาก)	3.96 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.61 (มาก)	3.98 (มาก)	3.90 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.60 และ 4.00)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.64) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการดำรงชีวิต	3.89 (มาก)	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว	3.68 (มาก)	3.94 (มาก)	3.88 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.64 (มาก)	4.12 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76 (มาก)	3.99 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย
และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.76 และ 3.99)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความผูกพันต่อ
ที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.89) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.86 (มาก)	3.98 (มาก)	3.95 (มาก)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	3.86 (มาก)	4.30 (มาก)	4.21 (มาก)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.79 (มาก)	4.12 (มาก)	4.05 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.68 (มาก)	4.11 (มาก)	4.02 (มาก)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.64 (มาก)	4.08 (มาก)	3.98 (มาก)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	4.04 (มาก)	4.45 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81 (มาก)	4.17 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.81 และ 4.17)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.04, 4.45)

All rights reserved

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.61 (มาก)	3.87 (มาก)	3.82 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.96 (น้อย)	3.57 (มาก)	3.44 (น้อย)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.14 (น้อย)	3.49 (น้อย)	3.42 (น้อย)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.95 (มาก)
การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.68 (มาก)	3.93 (มาก)	3.88 (มาก)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.96 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.82 (น้อย)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	4.04 (มาก)	3.98 (มาก)	3.99 (มาก)
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	3.39 (น้อย)	2.49 (น้อย)	2.68 (น้อย)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	4.04 (มาก)	4.13 (มาก)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54 (มาก)	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.54 และ 3.58)

ในปัจจัยย่อย พบว่าเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน และการจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 4.13)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its back. Above the lamp are five rays of light. The elephant is surrounded by a circular border containing the Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.89 (มาก)	3.83 (มาก)	3.85 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.82 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.68 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.46 (น้อย)	3.72 (มาก)	3.66 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.75 (มาก)	3.75 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72 (มาก)	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)

จากตารางที่ 64 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.72 และ 3.82)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.89 (มาก)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.46 (น้อย)	3.55 (มาก)	3.53 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.46 (น้อย)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.36 (น้อย)	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.36 (น้อย)	3.83 (มาก)	3.73 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความคิดความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.04 (น้อย)	3.25 (น้อย)	3.20 (น้อย)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.89 (มาก)	4.22 (มาก)	4.15 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49 (น้อย)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.49) ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.70)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.89,4.22)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.57 (มาก)	3.23 (น้อย)	3.30 (น้อย)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.46 (น้อย)	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.36 (น้อย)	3.08 (น้อย)	3.14 (น้อย)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.43 (น้อย)	3.09 (น้อย)	3.16 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.32 (น้อย)

จากตารางที่ 66 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.46 และ 3.29)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงาน
ที่ทำ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการ ควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.79 (มาก)	3.85 (มาก)	3.84 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.79 (มาก)	4.25 (มาก)	4.15 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกา สใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.82 (มาก)	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.82 (มาก)	4.29 (มาก)	4.19 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 (มาก)	3.98 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศ
ชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.77 และ 3.98)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบ
เป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด
(ค่าเฉลี่ย 3.82) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรง
กับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 4.29)

All rights reserved

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.21 (น้อย)	3.31 (น้อย)	3.29 (น้อย)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.32 (น้อย)	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.43 (น้อย)	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.39 (น้อย)	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (น้อย)	3.51 (มาก)	3.47 (น้อย)

จากตารางที่ 68 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.34) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.43, 3.59)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ
ในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.64 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.64 (มาก)	3.72 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.43 (น้อย)	3.57 (มาก)	3.54 (มาก)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.50 (มาก)	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	3.46 (น้อย)	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54 (มาก)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.74)

ในปีวิจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเหมาะสม
ของปริมาณงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.64) ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือโอกาสในการแสดง
ความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

All rights reserved

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)	3.85 (มาก)	3.87 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง	4.17 (มาก)	3.54 (มาก)	3.70 (มาก)	3.98 (มาก)	3.88 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติ ตามนโยบาย	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.81 (มาก)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.93 (มาก)	3.98 (มาก)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 70 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.00, 3.69, 3.83 และ 3.89)

ในปีจ้อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.17)

อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.00)

อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการบังคับบัญชา	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน	4.00 (มาก)	3.38 (น้อย)	3.78 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83 (มาก)	3.62 (มาก)	3.93 (มาก)	4.10 (มาก)	4.00 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อ ใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.83 (มาก)	3.46 (น้อย)	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)	3.89 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.83 (มาก)	3.46 (น้อย)	3.70 (มาก)	3.99 (มาก)	3.87 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือ ด้านการปฏิบัติงาน	4.17 (มาก)	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)	4.17 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 (มาก)	3.57 (มาก)	3.84 (มาก)	4.04 (มาก)	3.95 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.93, 3.57 3.84, และ 4.04)

ในปีจ้อย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17, 3.92, 4.17)

อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

All rights reserved

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	4.00 (มาก)	3.46 (น้อย)	3.70 (มาก)	3.95 (มาก)	3.85 (มาก)
ความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็น กันเอง	4.00 (มาก)	4.15 (มาก)	3.78 (มาก)	3.96 (มาก)	3.95 (มาก)
การวางตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.46 (น้อย)	3.81 (มาก)	4.08 (มาก)	3.95 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของผู้บังคับบัญชา	4.00 (มาก)	3.85 (มาก)	3.81 (มาก)	4.11 (มาก)	4.02 (มาก)
การเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	4.17 (มาก)	3.62 (มาก)	3.93 (มาก)	4.13 (มาก)	4.04 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97 (มาก)	3.71 (มาก)	3.81 (มาก)	4.05 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 72 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.97, 3.71, 3.81, และ 4.05)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.17, 3.93, 4.13)

อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.50 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	4.22 (มาก)	4.17 (มาก)	4.17 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.50 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	4.30 (มาก)	4.14 (มาก)	4.17 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.33 (มาก)	3.69 (มาก)	3.89 (มาก)	4.01 (มาก)	3.97 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.33 (มาก)	4.23 (มาก)	4.11 (มาก)	3.81 (มาก)	3.94 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.17 (มาก)	3.77 (มาก)	3.89 (มาก)	3.98 (มาก)	3.95 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37 (มาก)	3.91 (มาก)	4.08 (มาก)	4.02 (มาก)	4.04 (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.37, 3.91, 4.08 และ 4.02)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.50, 4.30)

อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.23)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามนโยบาย	4.17 (มาก)	4.23 (มาก)	4.15 (มาก)	4.02 (มาก)	4.08 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.33 (มาก)	3.77 (มาก)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)	3.96 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.25, 4.00, 4.02 และ 3.96)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (เฉลี่ย 4.33)

อายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.23, 4.15, 4.02)

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท.	4.00 (มาก)	3.85 (มาก)	3.96 (มาก)	3.56 (มาก)	3.69 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	4.17 (มาก)	3.38 (น้อย)	3.74 (มาก)	3.87 (มาก)	3.81 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.17 (มาก)	3.77 (มาก)	4.11 (มาก)	3.75 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11 (มาก)	3.67 (มาก)	3.94 (มาก)	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.11, 3.67, 3.94 และ 3.73)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.17)

อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.85)

อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.83 (มาก)	3.46 (น้อย)	3.89 (มาก)	3.95 (มาก)	3.88 (มาก)
บริษัทที่ทำให้เกิดความรู้สึก เกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.83 (มาก)	3.54 (มาก)	4.07 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.93 (มาก)	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89 (มาก)	3.54 (มาก)	3.96 (มาก)	3.96 (มาก)	3.92 (มาก)

จากตารางที่ 76 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.89, 3.54 และ 3.96)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

อายุงาน 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทที่ทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.07, 4.00)

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำรงชีวิต	4.17 (มาก)	3.69 (มาก)	4.04 (มาก)	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและ เข้าใจในการทำงาน	4.17 (มาก)	3.69 (มาก)	4.04 (มาก)	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อครอบครัว	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.96 (มาก)	3.89 (มาก)	3.88 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทาง มาทำงาน	4.00 (มาก)	3.46 (น้อย)	4.07 (มาก)	4.08 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08 (มาก)	3.62 (มาก)	4.03 (มาก)	3.95 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 77 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงาน
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.08, 4.36, 4.03 และ 3.95)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ
แรก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และคนในครอบครัว
เห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17, 3.69)

อายุงาน 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความ
สะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07, 4.08)

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.33 (มาก)	3.69 (มาก)	3.85 (มาก)	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)
เครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	4.33 (มาก)	3.77 (มาก)	4.04 (มาก)	4.32 (มาก)	4.21 (มาก)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	4.50 (มากที่สุด)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)	4.18 (มาก)	4.05 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	4.17 (มาก)	3.54 (มาก)	3.85 (มาก)	4.13 (มาก)	4.02 (มาก)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	4.17 (มาก)	3.15 (น้อย)	3.93 (มาก)	4.12 (มาก)	3.98 (มาก)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	4.17 (มาก)	4.08 (มาก)	4.26 (มาก)	4.45 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28 (มาก)	3.65 (มาก)	3.94 (มาก)	4.20 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 78 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.28, 3.65, 3.94 และ 4.20)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.50)

อายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.08 4.26, 4.45)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่า ล่วงเวลา	3.83 (มาก)	3.38 (น้อย)	3.63 (มาก)	3.94 (มาก)	3.82 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	4.00 (มาก)	2.38 (น้อยที่สุด)	2.93 (น้อย)	3.73 (มาก)	3.44 (น้อย)
ความยุติธรรมของการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน	4.33 (มาก)	2.62 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.61 (มาก)	3.42 (น้อย)
บริษัทมีสวัสดิการ ในการ รักษาพยาบาล	4.50 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)	3.99 (มาก)	3.95 (มาก)
การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	4.33 (มาก)	3.38 (น้อย)	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)	3.88 (มาก)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนที่ ในครอบครัวเสียชีวิต	4.17 (มาก)	2.77 (น้อย)	3.11 (น้อย)	2.64 (น้อย)	2.82 (น้อย)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม ทำงาน	4.33 (มาก)	4.08 (มาก)	4.19 (มาก)	3.89 (มาก)	3.99 (มาก)
บริษัทมีสวัสดิการกองทุน ผู้ยืมเงิน	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)	2.96 (น้อย)	2.35 (น้อย)	2.68 (น้อย)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	4.67 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.12 (มาก)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24 (มาก)	3.37 (น้อย)	3.49 (น้อย)	3.57 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 79 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.24, 3.57) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.37, 3.49)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 4.67, 4.12) ส่วน อายุงาน 1-2

ปี 2-5 ปี และ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08, 4.19))

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.83 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.83 (มาก)	3.92 (มาก)	3.93 (มาก)	3.99 (มาก)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.67 (มาก)	3.62 (มาก)	3.81 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.00 (มาก)	3.08 (น้อย)	3.56 (มาก)	3.76 (มาก)	3.66 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.67 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80 (มาก)	3.66 (มาก)	3.80 (มาก)	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)

จากตารางที่ 80 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.80, 3.66, 3.80 และ 3.82)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00)

อายุงาน 1-2 ปี 2.5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92, 3.93, 3.99)

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.83 (มาก)	4.08 (มาก)	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.83 (มาก)	3.31 (น้อย)	3.19 (น้อย)	3.65 (มาก)	3.53 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.23 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.79 (มาก)	3.67 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.67 (มาก)	3.08 (น้อย)	3.48 (น้อย)	3.85 (มาก)	3.68 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.67 (มาก)	3.15 (น้อย)	3.59 (มาก)	3.87 (มาก)	3.73 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.83 (มาก)	2.62 (น้อย)	3.07 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.20 (น้อย)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)	4.24 (มาก)	4.15 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79 (มาก)	3.35 (น้อย)	3.49 (น้อย)	3.75 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 81 พบว่าปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.79 และ 3.75, ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.35 และ 3.49)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.00, 3.96 และ 4.24)

อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.00 (มาก)	3.38 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.30 (น้อย)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.83 (มาก)	3.08 (น้อย)	3.70 (มาก)	3.77 (มาก)	3.69 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.67 (มาก)	3.08 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.14 (น้อย)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น	3.83 (มาก)	3.15 (น้อย)	3.07 (น้อย)	3.14 (น้อย)	3.16 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83 (มาก)	3.17 (น้อย)	3.31 (น้อย)	3.31 (น้อย)	3.32 (น้อย)

จากตารางที่ 82 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.83) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.17 และ 3.31)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00, 3.38)

อายุงาน 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.70, 3.77)

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.82 (มาก)	3.84 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	4.00 (มาก)	3.85 (มาก)	3.93 (มาก)	4.29 (มาก)	4.15 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	3.93 (มาก)	4.36 (มาก)	4.19 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.83 (มาก)	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 (มาก)	3.85 (มาก)	3.84 (มาก)	3.98 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.93, 3.85, 3.84, และ 3.98)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 4.00, 3.93)

อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.67 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.37 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.29 (น้อย)
ความเสมอภาคหรือโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	3.83 (มาก)	3.15 (น้อย)	3.44 (น้อย)	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง จะมีความยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม	4.17 (มาก)	3.23 (น้อย)	3.30 (น้อย)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือ พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับ ตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	4.17 (มาก)	3.08 (น้อย)	3.26 (น้อย)	3.62 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96 (มาก)	3.12 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.53 (มาก)	3.47 (น้อย)

จากตารางที่ 84 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.96 และ 3.53) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.12, 3.34)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.17)

อายุงาน 1-2 ปี 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.23, 3.64)

อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.67 (มาก)	3.69 (มาก)	3.96 (มาก)	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	3.85 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.83 (มาก)	3.08 (น้อย)	3.44 (น้อย)	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.00 (มาก)	3.15 (น้อย)	3.59 (มาก)	3.88 (มาก)	3.75 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	4.00 (มาก)	3.08 (น้อย)	3.37 (น้อย)	3.89 (มาก)	3.71 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80 (มาก)	3.31 (น้อย)	3.64 (มาก)	3.76 (มาก)	3.69 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.64, 3.76 และ 3.80) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.31)

ในปีจ้ยย่อย พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 4.00)

อายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69, 3.96)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.89)

4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามฝ่ายงาน

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะและขอบเขตของงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.78 (มาก)	3.89 (มาก)	3.87 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.96 (มาก)	3.87 (มาก)	3.88 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.91 (มาก)	3.73 (มาก)	3.76 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.91 (มาก)	3.93 (มาก)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 86 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.89 และ 3.86)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ฝ่ายงานสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.96) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านกรบังคับบัญชา	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.78 (มาก)	3.92 (มาก)	3.89 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันใน การทำงาน	3.65 (มาก)	3.94 (มาก)	3.89 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.78 (มาก)	3.89 (มาก)	3.87 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.04 (มาก)	4.08 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84 (มาก)	3.97 (มาก)	3.95 (มาก)

จากตารางที่ 87 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.84 และ 3.97)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04, 4.08)

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74 (มาก)	3.88 (มาก)	3.85 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.65 (มาก)	4.01 (มาก)	3.95 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)	3.95 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96 (มาก)	4.03 (มาก)	4.02 (มาก)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.87 (มาก)	4.07 (มาก)	4.04 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83 (มาก)	3.99 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 88 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.83 และ 3.99)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.70 (มาก)	4.27 (มาก)	4.17 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.04 (มาก)	4.20 (มาก)	4.17 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.04 (มาก)	3.95 (มาก)	3.97 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.87 (มาก)	3.95 (มาก)	3.94 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.87 (มาก)	3.96 (มาก)	3.95 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90 (มาก)	4.07 (มาก)	4.04 (มาก)

จากตารางที่ 89 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.90 และ 4.07)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	4.00 (มาก)	4.09 (มาก)	4.08 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.87 (มาก)	3.92 (มาก)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94 (มาก)	4.01 (มาก)	4.03 (มาก)

จากตารางที่ 90 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.94 และ 4.01)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.00, 4.09)

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.57 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.87 (มาก)	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.78 (มาก)	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 91 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.74 และ 3.79)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.65 (มาก)	3.93 (มาก)	3.88 (มาก)
บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.70 (มาก)	4.02 (มาก)	3.96 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.61 (มาก)	3.96 (มาก)	3.90 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65 (มาก)	3.97 (มาก)	3.91 (มาก)

จากตารางที่ 92 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.65 และ 3.97)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วน หนึ่งของการดำรงชีวิต	4.22 (มาก)	3.98 (มาก)	4.02 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.78 (มาก)	3.83 (มาก)	3.82 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อ ครอบครัว	3.78 (มาก)	3.91 (มาก)	3.88 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95 (มาก)	3.93 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 93 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.95 และ 3.93)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย
สูงสุดลำดับแรกคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย
4.22) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกในการ
เดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.91 (มาก)	3.96 (มาก)	3.95 (มาก)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	4.13 (มาก)	4.22 (มาก)	4.21 (มาก)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	4.13 (มาก)	4.03 (มาก)	4.05 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.87 (มาก)	4.05 (มาก)	4.02 (มาก)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.78 (มาก)	4.03 (มาก)	3.98 (มาก)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	4.26 (มาก)	4.38 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01 (มาก)	4.11 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 94 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.01 และ 4.11)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.26, 4.38)

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)	3.82 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.09 (น้อย)	3.51 (มาก)	3.44 (น้อย)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.17 (น้อย)	3.47 (น้อย)	3.42 (น้อย)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.65 (มาก)	4.02 (มาก)	3.95 (มาก)
การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)	3.88 (มาก)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.26 (น้อย)	2.73 (น้อย)	2.82 (น้อย)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.91 (มาก)	4.01 (มาก)	3.99 (มาก)
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	2.48 (น้อยที่สุด)	2.73 (น้อย)	2.68 (น้อย)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.96 (มาก)	4.14 (มาก)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (น้อย)	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 95 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานสำนักงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.46) ส่วนฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.59)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.96, 4.14)

4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จำแนกตามฝ่ายงาน

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.09 (มาก)	3.79 (มาก)	3.85 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.13 (มาก)	3.93 (มาก)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.78 (มาก)	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.78 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.74 (มาก)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90 (มาก)	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)

จากตารางที่ 96 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานสำนักงานและฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.90 และ 3.78)

ในปีจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13, 3.93)

ตารางที่ 97 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.74 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.26 (น้อย)	3.59 (มาก)	3.53 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.57 (มาก)	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.87 (มาก)	3.70 (มาก)	3.73 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.17 (น้อย)	3.21 (น้อย)	3.20 (น้อย)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.91 (มาก)	4.20 (มาก)	4.15 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 97 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานสำนักงานและฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.60 และ 3.67)

ในปีจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.91, 4.20)

ตารางที่ 98 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.39 (น้อย)	3.28 (น้อย)	3.30 (น้อย)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.09 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.14 (น้อย)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.13 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.16 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32 (น้อย)	3.32 (น้อย)	3.32 (น้อย)

จากตารางที่ 98 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานสำนักงานและฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.32)

ในปีจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.65, 3.70)

ตารางที่ 99 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.70 (มาก)	3.87 (มาก)	3.84 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.96 (มาก)	4.20 (มาก)	4.15 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.78 (มาก)	3.87 (มาก)	3.85 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.96 (มาก)	4.24 (มาก)	4.19 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.48 (น้อย)	3.69 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 (มาก)	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 99 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานสำนักงานและฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.77 และ 3.97)

ในปัจจุบันพบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.96) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ตารางที่ 100 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	3.30 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.29 (น้อย)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.39 (น้อย)	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความ ยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.35 (น้อย)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก	3.35 (น้อย)	3.55 (น้อย)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (น้อย)	3.50 (มาก)	3.47 (น้อย)

จากตารางที่ 100 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานสำนักงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.35) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.50)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 101 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความ
 รับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.48 (น้อย)	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.39 (น้อย)	3.57 (มาก)	3.54 (มาก)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.83 (มาก)	3.74 (มาก)	3.75 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	3.48 (น้อย)	3.76 (มาก)	3.71 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)

จากตารางที่ 101 พบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบ
 สอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.58 และ 3.72)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ
 โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.83) ส่วนฝ่ายงานฝ่าย
 ผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ส่วนที่ 5 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยจิตใจ จำแนกตามเพศ อายุการทำงาน และ ฝ่ายงาน

5.1 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 102 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน	3.71 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.32 (น้อย)
การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง	3.32 (น้อย)	3.45 (น้อย)	3.42 (น้อย)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน	3.32 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.33 (น้อย)
ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.43 (น้อย)	3.35 (น้อย)	3.37 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.36 (น้อย)

จากตารางที่ 102 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.45 และ 3.34)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ตารางที่ 103 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับ
บัญชาจำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน	3.54 (มาก)	3.19 (น้อย)	3.26 (น้อย)
ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.36 (น้อย)	3.04 (น้อย)	3.11 (น้อย)
ไม่มี การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	3.61 (มาก)	3.09 (น้อย)	3.20 (น้อย)
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.57 (มาก)	3.16 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.46 (น้อย)	3.01 (น้อย)	3.11 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 (มาก)	3.10 (น้อย)	3.18 (น้อย)

จากตารางที่ 103 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย
พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.51) ส่วนเพศหญิงพบปัญหาโดยรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.10)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มี การสร้าง
บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ใน
การสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

All rights reserved

ตารางที่ 104 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.32 (น้อย)	3.24 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.36 (น้อย)	2.87 (น้อย)	2.98 (น้อย)
การวางตนไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	2.86 (น้อย)	3.00 (น้อย)
ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.21 (น้อย)	3.01 (น้อย)	3.05 (น้อย)
ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.21 (น้อย)	2.70 (น้อย)	2.81 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32 (น้อย)	2.94 (น้อย)	3.02 (น้อย)

จากตารางที่ 104 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.32 และ 2.94)

ในปัจจุบันพบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การวางตนไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.24)

All rights reserved

ตารางที่ 105 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.39 (น้อย)	2.93 (น้อย)	3.03 (น้อย)
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.29 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.19 (น้อย)
ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.07 (น้อย)	3.30 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.18 (น้อย)	3.07 (น้อย)	3.09 (น้อย)
ไม่มีความร่วมมือกันในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.36 (น้อย)	3.14 (น้อย)	3.18 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26 (น้อย)	3.12 (น้อย)	3.15 (น้อย)

จากตารางที่ 105 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.26 และ 3.12)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

All rights reserved

ตารางที่ 106 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	3.21 (น้อย)	3.04 (น้อย)	3.08 (น้อย)
ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.39 (น้อย)	3.43 (น้อย)	3.42 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (น้อย)	3.24 (น้อย)	3.25 (น้อย)

จากตารางที่ 106 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.30 และ 3.24)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39, 3.43)

ตารางที่ 107 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	3.00 (น้อย)	2.91 (น้อย)	2.93 (น้อย)
ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ	3.32 (น้อย)	3.39 (น้อย)	3.38 (น้อย)
ไม่พอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	3.04 (น้อย)	2.92 (น้อย)	2.95 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12 (น้อย)	3.08 (น้อย)	3.08 (น้อย)

จากตารางที่ 107 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษาด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย
และเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.12 และ 3.08)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ
ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.32, 3.39)

ตารางที่ 108 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทไม่มีความมั่นคง	3.00 (น้อย)	2.99 (น้อย)	2.99 (น้อย)
บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ	3.32 (น้อย)	2.93 (น้อย)	3.02 (น้อย)
อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้า	3.04 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.89 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12 (น้อย)	2.92 (น้อย)	2.97 (น้อย)

จากตารางที่ 108 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.12 และ 2.92)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 2.99)

ตารางที่ 109 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ทำงาน	3.36 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.90 (น้อย)
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน	3.32 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.92 (น้อย)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว	3.32 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.88 (น้อย)
ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	2.96 (น้อย)	2.52 (น้อย)	2.62 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24 (น้อย)	2.72 (น้อย)	2.83 (น้อย)

จากตารางที่ 109 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.24 และ 2.72)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ตารางที่ 110 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.00 (น้อย)	2.95 (น้อย)	2.96 (น้อย)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ	2.79 (น้อย)	2.70 (น้อย)	2.72 (น้อย)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม	3.00 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.88 (น้อย)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ	3.11 (น้อย)	2.84 (น้อย)	2.90 (น้อย)
ขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ	3.07 (น้อย)	2.84 (น้อย)	2.89 (น้อย)
ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.00 (น้อย)	2.47 (น้อยที่สุด)	2.58 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.99 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.82 (น้อย)

จากตารางที่ 110 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.99 และ 2.78)

ในปีจจัยย่อย พบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.11) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ตารางที่ 111 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ	3.21 (น้อย)	3.34 (น้อย)	3.32 (น้อย)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาช้า	3.32 (น้อย)	3.08 (น้อย)	3.13 (น้อย)
ไม่มีความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.25 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.17 (น้อย)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลน้อย	3.21 (น้อย)	2.86 (น้อย)	2.94 (น้อย)
การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มีน้อย	3.25 (น้อย)	2.68 (น้อย)	2.80 (น้อย)
บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.00 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.81 (น้อย)
ไม่มีสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.07 (น้อย)	2.37 (น้อย)	2.52 (น้อย)
บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	3.11 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.82 (น้อย)
ไม่จัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.00 (น้อย)	2.23 (น้อยที่สุด)	2.39 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.16 (น้อย)	2.80 (น้อย)	2.88 (น้อย)

จากตารางที่ 111 พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.16 และ 2.80)

ในปัจจัยย่อย พบว่าเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาช้า (ค่าเฉลี่ย 3.32) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ค่าแรงเงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

5.2 ปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 112 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.00 (น้อย)	2.92 (น้อย)	2.94 (น้อย)
ไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.07 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.84 (น้อย)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	3.39 (น้อย)	2.92 (น้อย)	3.02 (น้อย)
ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.25 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.13 (น้อย)
ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.25 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.88 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19 (น้อย)	2.90 (น้อย)	2.96 (น้อย)

จากตารางที่ 112 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.19 และ 2.90)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 113 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.46 (น้อย)	2.43 (น้อยที่สุด)	2.65 (น้อย)
ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	2.86 (น้อย)	2.69 (น้อย)	2.72 (น้อย)
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.00 (น้อย)	2.64 (น้อย)	2.72 (น้อย)
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.86 (น้อย)	2.59 (น้อย)	2.65 (น้อย)
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ	3.21 (น้อย)	2.65 (น้อย)	2.77 (น้อย)
ไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน	2.79 (น้อย)	2.53 (น้อย)	2.58 (น้อย)
ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.89 (น้อย)	2.57 (น้อย)	2.64 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01 (น้อย)	2.58 (น้อย)	2.68 (น้อย)

จากตารางที่ 113 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.01 และ 2.58)

ในปัจจัยย่อย พบว่าเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ตารางที่ 114 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.32 (น้อย)	2.86 (น้อย)	2.96 (น้อย)
ไม่มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.04 (น้อย)	2.79 (น้อย)	2.85 (น้อย)
ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.25 (น้อย)	2.84 (น้อย)	2.93 (น้อย)
ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น	2.79 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.75 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.10 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.87 (น้อย)

จากตารางที่ 114 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.10 และ 2.81)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.32, 2.86)

ตารางที่ 115 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา	3.29 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.87 (น้อย)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ	3.25 (น้อย)	2.83 (น้อย)	2.92 (น้อย)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.00 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.79 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด	3.07 (น้อย)	2.59 (น้อย)	2.69 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.29 (น้อย)	2.83 (น้อย)	2.93 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.84 (น้อย)

จากตารางที่ 115 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.18 และ 2.75)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา และงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.29) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ

แรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ตารางที่ 116 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	3.18 (น้อย)	3.03 (น้อย)	3.06 (น้อย)
ไม่มีความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.46 (น้อย)	2.89 (น้อย)	3.02 (น้อย)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรม และไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.11 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.85 (น้อย)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก	3.18 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.87 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.23 (น้อย)	2.87 (น้อย)	2.95 (น้อย)

จากตารางที่ 116 พบว่าปัจจัยจุดใจด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.23 และ 2.87)

ในปัจจัยย่อย พบว่า เพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.46) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 117 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความ
 รับผิดชอบในหน้าที่การงานจำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม	2.96 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.88 (น้อย)
ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	2.93 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.87 (น้อย)
ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.32 (น้อย)	2.72 (น้อย)	2.85 (น้อย)
ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.00 (น้อย)	2.72 (น้อย)	2.78 (น้อย)
ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยถูกควบคุมอยู่ตลอด	3.00 (น้อย)	2.76 (น้อย)	2.82 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.84 (น้อย)

จากตารางที่ 117 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบ
 สอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.78
 และ 3.04)

ในปัจจัยย่อย พบว่าเพศชาย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการ
 มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ส่วนเพศหญิง พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก
 คือ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม และไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางใน
 การปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85)

5.3 ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 118 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทจำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน	2.83 (น้อย)	4.00 (มาก)	3.26 (น้อย)	3.27 (น้อย)	3.32 (น้อย)
การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง	2.67 (น้อย)	3.31 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.58 (มาก)	3.42 (น้อย)
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบไม่ชัดเจน	2.83 (น้อย)	3.38 (น้อย)	3.33 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.33 (น้อย)
ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ ตามนโยบาย	3.00 (น้อย)	3.46 (น้อย)	3.26 (น้อย)	3.42 (น้อย)	3.37 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.83 (น้อย)	3.54 (มาก)	3.25 (น้อย)	3.41 (น้อย)	3.36 (น้อย)

จากตารางที่ 118 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.83, 3.25 และ 3.41) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.54)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มี ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.00)

อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 119 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับ
บัญชา จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการบังคับบัญชา	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ในการสั่งงานหรือมอบหมาย งานไม่ชัดเจน	2.67 (น้อย)	3.77 (มาก)	3.33 (น้อย)	3.20 (น้อย)	3.26 (น้อย)
ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.83 (น้อย)	3.46 (น้อย)	3.04 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.11 (น้อย)
ไม่มีการสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน	3.00 (น้อย)	3.77 (มาก)	3.30 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.20 (น้อย)
ไม่มีความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	2.67 (น้อย)	3.85 (มาก)	3.44 (น้อย)	3.13 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่มีการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	2.67 (น้อย)	3.62 (มาก)	3.44 (น้อย)	2.95 (น้อย)	3.11 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.77 (น้อย)	3.69 (มาก)	3.31 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.18 (น้อย)

จากตารางที่ 119 พบว่า ใ้จจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทผู้ตอบ
แบบสอบถามอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
น้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.77, 3.10 และ 3.31) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.69)

ในใ้จจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มี
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความยุติธรรมในการ
พิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีไม่มีความยุติธรรมในการ
พิจารณาผลงาน และไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ในการสั่งงานหรือ
มอบหมายงานไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 120 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	2.33 (น้อยที่สุด)	3.54 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่มีความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็นกันเอง	2.67 (น้อย)	3.69 (มาก)	3.11 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.98 (น้อย)
การวางคนไม่เหมาะสมของ ผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้บังคับบัญชา	2.67 (น้อย)	3.77 (มาก)	3.00 (น้อย)	2.90 (น้อย)	3.00 (น้อย)
ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของผู้บังคับบัญชา	2.83 (น้อย)	3.31 (น้อย)	2.93 (น้อย)	3.07 (น้อย)	3.05 (น้อย)
ไม่มีความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	2.50 (น้อย)	3.46 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.70 (น้อย)	2.81 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.60 (น้อย)	3.55 (มาก)	3.03 (น้อย)	2.96 (น้อย)	3.02 (น้อย)

จากตารางที่ 120 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.60, 2.96 และ 3.03) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.55)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.83)

อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การวางคนไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77)

อายุงาน 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.22, 3.29)

ตารางที่ 121 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.00 (น้อย)	3.62 (มาก)	3.30 (น้อย)	2.86 (น้อย)	3.03 (น้อย)
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	2.67 (น้อย)	3.54 (มาก)	3.22 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.19 (น้อย)
ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	2.33 (น้อยที่สุด)	3.08 (น้อย)	3.07 (น้อย)	3.40 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2.83 (น้อย)	3.31 (น้อย)	3.04 (น้อย)	3.10 (น้อย)	3.09 (น้อย)
ไม่มีความร่วมมือกันในการวางแผนปฏิบัติงาน	2.50 (น้อย)	3.54 (มาก)	3.19 (น้อย)	3.18 (น้อย)	3.18 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.67 (น้อย)	3.42 (น้อย)	3.16 (น้อย)	3.14 (น้อย)	3.15 (น้อย)

จากตารางที่ 121 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.67, 3.42, 3.16 และ 3.14)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-2 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.00, 3.62)

อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.30)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 122 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	2.83 (น้อย)	3.38 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.07 (น้อย)	3.08 (น้อย)
ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	2.67 (น้อย)	3.69 (มาก)	3.26 (น้อย)	3.49 (น้อย)	3.42 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.75 (น้อย)	3.54 (มาก)	3.13 (น้อย)	3.28 (น้อย)	3.25 (น้อย)

จากตารางที่ 122 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.75, 3.13 และ 3.28) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.54)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 2.83)

อายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54, 3.26, 3.49)

ตารางที่ 123 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่ง
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญ กับบริษัท	2.67 (น้อย)	3.08 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.98 (น้อย)	2.93 (น้อย)
ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับ ความต้องการ	2.67 (น้อย)	3.54 (มาก)	3.19 (น้อย)	3.46 (น้อย)	3.38 (น้อย)
ไม่พอใจในตำแหน่งงานที่ทำ ในปัจจุบัน	2.67 (น้อย)	3.08 (น้อย)	2.74 (น้อย)	3.01 (น้อย)	2.95 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.67 (น้อย)	3.23 (น้อย)	2.90 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.08 (น้อย)

จากตารางที่ 123 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงาน
พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.67, 3.23, 2.90 และ 3.15)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบทุกปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก
(ค่าเฉลี่ย 2.67)

อายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่ง
งานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ ค่าเฉลี่ย 3.54, 3.19, 3.46)

ตารางที่ 124 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทไม่มีความมั่นคง	2.50 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.00 (น้อย)	3.02 (น้อย)	2.99 (น้อย)
บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ	2.83 (น้อย)	3.54 (มาก)	3.07 (น้อย)	2.93 (น้อย)	3.02 (น้อย)
อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้า	2.67 (น้อย)	3.23 (น้อย)	2.93 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.89 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.67 (น้อย)	3.26 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.93 (น้อย)	2.97 (น้อย)

จากตารางที่ 124 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.67, 3.26, 3.00 และ 2.93 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ทุกอายุงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.83, 3.54, 3.07, 3.02)

ตารางที่ 125 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ ทำงาน	2.67 (น้อย)	3.62 (มาก)	3.07 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.90 (น้อย)
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วย และไม่เข้าใจในการทำงาน	2.67 (น้อย)	3.69 (มาก)	2.81 (น้อย)	2.86 (น้อย)	2.92 (น้อย)
มีความรู้สึกว่าเราทำงานที่ไม่ เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว	2.83 (น้อย)	3.62 (มาก)	2.78 (น้อย)	2.80 (น้อย)	2.88 (น้อย)
ความไม่สะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	2.50 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.63 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.62 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.67 (น้อย)	3.48 (น้อย)	2.82 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.83 (น้อย)

จากตารางที่ 125 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงาน
พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.67, 3.48, 2.82 และ 2.74)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มี
ความรู้สึกว่าเราทำงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.83)

อายุงาน 1-2 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ คนในครอบครัว
ไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69, 2.86)

อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 126 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.67 (น้อย)	3.15 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.99 (น้อย)	2.96 (น้อย)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ	2.50 (น้อย)	3.00 (น้อย)	2.70 (น้อย)	2.69 (น้อย)	2.72 (น้อย)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม	2.33 (น้อยที่สุด)	3.38 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.88 (น้อย)	2.88 (น้อย)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ	2.67 (น้อย)	3.46 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.90 (น้อย)
ขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ	2.50 (น้อย)	3.38 (น้อย)	2.96 (น้อย)	2.82 (น้อย)	2.89 (น้อย)
ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	2.33 (น้อยที่สุด)	3.38 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.40 (น้อยที่สุด)	2.58 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.50 (น้อย)	3.29 (น้อย)	2.83 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.82 (น้อย)

จากตารางที่ 126 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.50, 3.29, 2.83 และ 2.77)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.67)

อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.46)

อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ (ค่าเฉลี่ย 2.96)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานไม่
เหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.99)

ตารางที่ 127 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน
และสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ ได้รับน้อย/ไม่พอ	2.67 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.30 (น้อย)	3.38 (น้อย)	3.32 (น้อย)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาช้า	2.83 (น้อย)	3.23 (น้อย)	3.19 (น้อย)	3.12 (น้อย)	3.13 (น้อย)
ไม่มีความยุติธรรมของการ เลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.50 (น้อย)	3.38 (น้อย)	3.15 (น้อย)	3.19 (น้อย)	3.17 (น้อย)
บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาลน้อย	2.50 (น้อย)	3.54 (มาก)	2.96 (น้อย)	2.87 (น้อย)	2.94 (น้อย)
การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มี น้อย	2.67 (น้อย)	3.54 (มาก)	2.89 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.80 (น้อย)
บริษัท ไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อมี คนในครอบครัวเสียชีวิต	2.50 (น้อย)	3.08 (น้อย)	2.93 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.81 (น้อย)
ไม่มีสวัสดิการด้านชุดฟอร์ม ทำงาน	2.33 (น้อยที่สุด)	3.54 (มาก)	2.56 (น้อย)	2.37 (น้อยที่สุด)	2.52 (น้อย)
บริษัท ไม่มีสวัสดิการกองทุน กู้ยืมเงิน	2.17 (น้อยที่สุด)	3.54 (มาก)	2.74 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.82 (น้อย)
ไม่จัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.17 (น้อยที่สุด)	3.46 (น้อย)	2.56 (น้อย)	2.19 (น้อยที่สุด)	2.39 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.48 (น้อยที่สุด)	3.39 (น้อย)	2.92 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.88 (น้อย)

จากตารางที่ 127 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 2.48) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.39, 2.92 และ 2.81)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาซ้ำ (ค่าเฉลี่ย 2.83)

อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลน้อย การลาถึง ลาป่วย ลาพักร้อน มีน้อย ไม่มีสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน และบริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

อายุงาน 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ (ค่าเฉลี่ย 3.30, 3.38)

5.4 ปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 128 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	1.50 (น้อยที่สุด)	3.08 (น้อย)	2.96 (น้อย)	3.01 (น้อย)	2.94 (น้อย)
ไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	1.50 (น้อยที่สุด)	3.15 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.88 (น้อย)	2.84 (น้อย)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	1.83 (น้อยที่สุด)	3.69 (มาก)	3.19 (น้อย)	2.95 (น้อย)	3.02 (น้อย)
ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง	1.50 (น้อยที่สุด)	3.62 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.21 (น้อย)	3.13 (น้อย)
ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	1.67 (น้อยที่สุด)	3.62 (มาก)	2.96 (น้อย)	2.83 (น้อย)	2.88 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	1.60 (น้อยที่สุด)	3.43 (น้อย)	2.99 (น้อย)	2.98 (น้อย)	2.96 (น้อย)

จากตารางที่ 128 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 1.60) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.43, 2.99 และ 2.98)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 1.83)

อายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.69, 3.19)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 129 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	1.83 (น้อยที่สุด)	3.92 (มาก)	2.89 (น้อย)	2.44 (น้อยที่สุด)	2.65 (น้อย)
ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	1.83 (น้อยที่สุด)	3.00 (น้อย)	2.67 (น้อย)	2.76 (น้อย)	2.72 (น้อย)
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2.00 (น้อยที่สุด)	3.15 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.69 (น้อย)	2.72 (น้อย)
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.00 (น้อยที่สุด)	3.00 (น้อย)	2.70 (น้อย)	2.62 (น้อย)	2.65 (น้อย)
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ	1.67 (น้อยที่สุด)	3.54 (มาก)	2.89 (น้อย)	2.69 (น้อย)	2.77 (น้อย)
ไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน	2.17 (น้อยที่สุด)	2.62 (น้อย)	2.59 (น้อย)	2.61 (น้อย)	2.58 (น้อย)
ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	1.67 (น้อยที่สุด)	3.15 (น้อย)	2.70 (น้อย)	2.61 (น้อย)	2.64 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	1.88 (น้อยที่สุด)	3.20 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.63 (น้อย)	2.68 (น้อย)

จากตารางที่ 129 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 1.88) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.20, 2.74, และ 2.63)

ในปัจจัยย่อย พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.17)

อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.92)

อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.89)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ตารางที่ 130 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	1.67 (น้อยที่สุด)	3.54 (มาก)	3.22 (น้อย)	2.88 (น้อย)	2.96 (น้อย)
ไม่มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	1.67 (น้อยที่สุด)	3.08 (น้อย)	3.11 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.85 (น้อย)
ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.00 (น้อยที่สุด)	3.15 (น้อย)	2.93 (น้อย)	2.96 (น้อย)	2.93 (น้อย)
ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	1.67 (น้อยที่สุด)	2.69 (น้อย)	2.70 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.75 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	1.75 (น้อยที่สุด)	3.12 (น้อย)	2.99 (น้อย)	2.88 (น้อย)	2.87 (น้อย)

จากตารางที่ 130 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานน้อยกว่า 1 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 1.75) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.12, 2.99 และ 2.88)

ในปัจจุบันพบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.00)

อายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.54, 3.22)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.96)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 131 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา	1.67 (น้อยที่สุด)	3.54 (มาก)	3.07 (น้อย)	2.79 (น้อย)	2.87 (น้อย)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ	1.50 (น้อยที่สุด)	3.46 (น้อย)	3.04 (น้อย)	2.90 (น้อย)	2.92 (น้อย)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1.50 (น้อยที่สุด)	3.00 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.83 (น้อย)	2.79 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด	1.50 (น้อยที่สุด)	3.08 (น้อย)	2.96 (น้อย)	2.63 (น้อย)	2.69 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	1.50 (น้อยที่สุด)	3.54 (มาก)	3.04 (น้อย)	2.90 (น้อย)	2.93 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	1.53 (น้อยที่สุด)	3.32 (น้อย)	2.99 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.84 (น้อย)

จากตารางที่ 131 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 1.53) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.32, 2.99 และ 2.81)

ในปัจจุบันพบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 1.67, 3.07)

อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.54)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ตารางที่ 132 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อยที่สุด)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อย)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อย)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อย)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (น้อย)
บริษัท ไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	1.67 (น้อยที่สุด)	3.08 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.14 (น้อย)	3.06 (น้อย)
ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	1.67 (น้อยที่สุด)	3.62 (มาก)	3.37 (น้อย)	2.90 (น้อย)	3.02 (น้อย)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม	1.67 (น้อยที่สุด)	3.08 (น้อย)	3.15 (น้อย)	2.80 (น้อย)	2.85 (น้อย)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	1.67 (น้อยที่สุด)	3.31 (น้อย)	3.15 (น้อย)	2.80 (น้อย)	2.87 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	1.67 (น้อยที่สุด)	3.27 (น้อย)	3.19 (น้อย)	2.91 (น้อย)	2.95 (น้อย)

จากตารางที่ 132 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 1.67) ส่วนอายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.27, 3.19 และ 2.91)

ในปัจจุบันพบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบทุกปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก (ค่าเฉลี่ย 1.67)

อายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเสมอภาค หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.37)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการกำหนด ู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ตารางที่ 133 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความ รับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม	1.83 (น้อยที่สุด)	3.00 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.93 (น้อย)	2.88 (น้อย)
ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	1.67 (น้อยที่สุด)	3.00 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.93 (น้อย)	2.87 (น้อย)
ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	1.83 (น้อยที่สุด)	3.62 (มาก)	3.04 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.85 (น้อย)
ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1.67 (น้อยที่สุด)	3.00 (น้อย)	2.93 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.78 (น้อย)
ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยถูกควบคุมอยู่ตลอด	1.83 (น้อยที่สุด)	3.00 (น้อย)	2.96 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.82 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	1.77 (น้อยที่สุด)	3.12 (น้อย)	2.94 (น้อย)	2.84 (น้อย)	2.84 (น้อย)

จากตารางที่ 133 พบว่า ปัจจัยจุดจางด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานผู้ตอบแบบ สอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 1.77)

ส่วนอายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.12, 2.94 และ 2.84)

ในปัจจุบันพบว่า อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และไม่ได้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยถูกควบคุมอยู่ตลอด (ค่าเฉลี่ย 1.83)

อายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ(ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.04)

อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม และไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai decorative element, possibly a crown or a ceremonial object. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. On either side of the elephant, there are stylized floral or sunburst-like symbols. The entire logo is rendered in a light gray color.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.5 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามฝ่ายงาน

ตารางที่ 134 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน	3.48 (น้อย)	3.29 (น้อย)	3.32 (น้อย)
การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง	3.78 (มาก)	3.35 (น้อย)	3.42 (น้อย)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน	3.78 (มาก)	3.23 (น้อย)	3.33 (น้อย)
ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.87 (มาก)	3.26 (น้อย)	3.37 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73 (มาก)	3.28 (น้อย)	3.36 (น้อย)

จากตารางที่ 134 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายสำนักงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.73) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายผลิต พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.28)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.87) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.35)

All rights reserved

ตารางที่ 135 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านการบังคับบัญชา	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน	3.57 (มาก)	3.20 (น้อย)	3.26 (น้อย)
ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.30 (น้อย)	3.07 (น้อย)	3.11 (น้อย)
ไม่มี การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	3.52 (มาก)	3.13 (น้อย)	3.20 (น้อย)
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.74 (มาก)	3.14 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.61 (มาก)	3.00 (น้อย)	3.11 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 (มาก)	3.11 (น้อย)	3.18 (น้อย)

จากตารางที่ 135 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.55) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.11)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ส่วน ฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

All rights reserved

ตารางที่ 136 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.48 (น้อย)	3.21 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	2.96 (น้อย)	2.98 (น้อย)	2.98 (น้อย)
การวางตนไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	2.74 (น้อย)	3.06 (น้อย)	3.00 (น้อย)
ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.22 (น้อย)	3.02 (น้อย)	3.05 (น้อย)
ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	2.78 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.81 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03 (น้อย)	3.01 (น้อย)	3.02 (น้อย)

จากตารางที่ 136 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.03 และ 3.01)

ในปีวิจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานสำนักงานและฝ่ายผลิตพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.48, 3.21)

ตารางที่ 137 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.04 (น้อย)	3.03 (น้อย)	3.03 (น้อย)
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.35 (น้อย)	3.16 (น้อย)	3.19 (น้อย)
ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.26 (น้อย)	3.25 (น้อย)	3.25 (น้อย)
ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.00 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.09 (น้อย)
ไม่มีความร่วมมือกันในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.26 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.18 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 (น้อย)	3.14 (น้อย)	3.15 (น้อย)

จากตารางที่ 137 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.18 และ 3.14)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.35) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 138 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ ตามนโยบาย	3.17 (น้อย)	3.06 (น้อย)	3.08 (น้อย)
ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา การทำงาน	3.30 (น้อย)	3.45 (น้อย)	3.42 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24 (น้อย)	3.25 (น้อย)	3.25 (น้อย)

จากตารางที่ 138 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.24 และ 3.25)

ในปีจ้จยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน และ ฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30, 3.45)

ตารางที่ 139 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	3.13 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.93 (น้อย)
ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ	3.43 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.38 (น้อย)
ไม่พอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	3.17 (น้อย)	2.90 (น้อย)	2.95 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25 (น้อย)	3.05 (น้อย)	3.08 (น้อย)

จากตารางที่ 139 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.25 และ 3.05)

ในปัจจุบันพบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.43, 3.36)

ตารางที่ 140 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทไม่มีความมั่นคง	3.39 (น้อย)	2.91 (น้อย)	2.99 (น้อย)
บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ	3.39 (น้อย)	2.93 (น้อย)	3.02 (น้อย)
อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มี ความก้าวหน้า	3.22 (น้อย)	2.82 (น้อย)	2.89 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (น้อย)	2.89 (น้อย)	2.97 (น้อย)

จากตารางที่ 140 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.33 และ 2.89)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง และบริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 141 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ทำงาน	3.09 (น้อย)	2.86 (น้อย)	2.90 (น้อย)
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน	3.26 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.92 (น้อย)
มีความรู้สึกว่าเราทำงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว	3.09 (น้อย)	2.83 (น้อย)	2.88 (น้อย)
ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	2.83 (น้อย)	2.57 (น้อย)	2.62 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07 (น้อย)	2.78 (น้อย)	2.83 (น้อย)

จากตารางที่ 141 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน
พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.07 และ 2.78)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ คน
ในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหา
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.86)

ตารางที่ 142 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.17 (น้อย)	2.92 (น้อย)	2.96 (น้อย)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ	2.96 (น้อย)	2.66 (น้อย)	2.72 (น้อย)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม	2.96 (น้อย)	2.87 (น้อย)	2.88 (น้อย)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ	2.83 (น้อย)	2.92 (น้อย)	2.90 (น้อย)
ขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ	2.78 (น้อย)	2.92 (น้อย)	2.89 (น้อย)
ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	2.74 (น้อย)	2.55 (น้อย)	2.58 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.91 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.82 (น้อย)

จากตารางที่ 142 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.91 และ 2.81)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ และขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ตารางที่ 143 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ	3.96 (มาก)	3.18 (น้อย)	3.32 (น้อย)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาช้า	3.91 (มาก)	2.96 (น้อย)	3.13 (น้อย)
ไม่มีความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.78 (มาก)	3.04 (น้อย)	3.17 (น้อย)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลน้อย	3.04 (น้อย)	2.92 (น้อย)	2.94 (น้อย)
การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มีน้อย	3.04 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.80 (น้อย)
บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.00 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.81 (น้อย)
ไม่มีสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	2.61 (น้อย)	2.50 (น้อย)	2.52 (น้อย)
บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	2.83 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.82 (น้อย)
ไม่จัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.43 (น้อยที่สุด)	2.38 (น้อยที่สุด)	2.39 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 (น้อย)	2.81 (น้อย)	2.88 (น้อย)

จากตารางที่ 143 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.18 และ 2.81)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ (ค่าเฉลี่ย 3.96) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

5.6 ปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามฝ่ายงาน

ตารางที่ 144 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	2.91 (น้อย)	2.94 (น้อย)	2.94 (น้อย)
ไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	2.91 (น้อย)	2.82 (น้อย)	2.84 (น้อย)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	3.17 (น้อย)	2.99 (น้อย)	3.02 (น้อย)
ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาค้ำว ตนเอง	3.22 (น้อย)	3.11 (น้อย)	3.13 (น้อย)
ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จใน งาน	2.91 (น้อย)	2.88 (น้อย)	2.88 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03 (น้อย)	2.95 (น้อย)	2.96 (น้อย)

จากตารางที่ 144 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.03 และ 2.95)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ทุกฝ่าย พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.11)

ตารางที่ 145 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	2.78 (น้อย)	2.63 (น้อย)	2.65 (น้อย)
ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	2.91 (น้อย)	2.68 (น้อย)	2.72 (น้อย)
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2.70 (น้อย)	2.72 (น้อย)	2.72 (น้อย)
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.61 (น้อย)	2.65 (น้อย)	2.65 (น้อย)
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ	2.83 (น้อย)	2.76 (น้อย)	2.77 (น้อย)
ไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน	3.35 (น้อย)	2.42 (น้อยที่สุด)	2.58 (น้อย)
ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.78 (น้อย)	2.61 (น้อย)	2.64 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.85 (น้อย)	2.64 (น้อย)	2.68 (น้อย)

จากตารางที่ 145 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.85 และ 2.64)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ตารางที่ 146 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.48 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.96 (น้อย)
ไม่มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.35 (น้อย)	2.74 (น้อย)	2.85 (น้อย)
ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.43 (น้อย)	2.82 (น้อย)	2.93 (น้อย)
ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.35 (น้อย)	2.62 (น้อย)	2.75 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (น้อย)	2.76 (น้อย)	2.87 (น้อย)

จากตารางที่ 146 พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.40 และ 2.76)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ทุกฝ่ายงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.48, 2.85)

ตารางที่ 147 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับ การควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา	2.96 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.87 (น้อย)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ	2.78 (น้อย)	2.95 (น้อย)	2.92 (น้อย)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	2.78 (น้อย)	2.79 (น้อย)	2.79 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด	2.70 (น้อย)	2.69 (น้อย)	2.69 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	2.87 (น้อย)	2.94 (น้อย)	2.93 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.82 (น้อย)	2.85 (น้อย)	2.84 (น้อย)

จากตารางที่ 147 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.82 และ 2.85)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.96)

ฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.95)

All rights reserved

ตารางที่ 148 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	3.70 (มาก)	2.93 (น้อย)	3.06 (น้อย)
ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	3.65 (มาก)	2.88 (น้อย)	3.02 (น้อย)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความ ยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.30 (น้อย)	2.75 (น้อย)	2.85 (น้อย)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลัก	3.35 (น้อย)	2.77 (น้อย)	2.87 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 (มาก)	2.83 (น้อย)	2.95 (น้อย)

จากตารางที่ 148 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.50) ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.83)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 149 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่พบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ
ในหน้าที่การงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ฝ่ายงาน		
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม	3.13 (น้อย)	2.82 (น้อย)	2.88 (น้อย)
ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.04 (น้อย)	2.83 (น้อย)	2.87 (น้อย)
ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.04 (น้อย)	2.80 (น้อย)	2.85 (น้อย)
ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.00 (น้อย)	2.73 (น้อย)	2.78 (น้อย)
ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยถูกควบคุมอยู่ตลอด	3.09 (น้อย)	2.76 (น้อย)	2.82 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.06 (น้อย)	2.79 (น้อย)	2.84 (น้อย)

จากตารางที่ 149 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบ
สอบถามทุกฝ่ายงาน พบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 3.06 และ 2.79)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ปริมาณ
งานไม่มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ
กำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.83)

All rights reserved

ส่วนที่ 6 ปัญหาอื่นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

- อยากให้ขึ้นเงินเดือนปีละครั้ง (10 ราย)
- อยากให้ขึ้นค่าแรง (8 ราย)
- อยากให้มีการสร้างกำลังใจทุกครั้งที่ทำงานพลาดขึ้นมา (3 ราย)
- อยากให้มีความจริงใจที่จะแก้ปัญหาที่มีอยู่ (1 ราย)
- การทำงานซ้ำซ้อนมากเกินไป และการทำงานที่เร่งด่วนมากเกินไปไม่มีเวลาที่จะมาวิเคราะห์งาน (2 ราย)
- ไม่มีวันพักผ่อน (5 ราย)
- เงินรายวันก็ยิ่งต่ำกว่าแรงงานกำหนด (10 ราย)
- พนักงานขาดขวัญ กำลังใจ แต่ก็พยายามช่วยเหลือบริษัทเต็มที่เท่าที่จะทำได้ แต่บริษัทฯ ก็ต้องเห็นใจพนักงานด้วยเช่นกัน (2 ราย)
- นโยบายที่ดีต้องมีแบบอย่างที่ดี ผู้นำทุกท่านต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำที่มีความสำคัญมากเท่าใดควรยึดนโยบายและเป็นแบบอย่างที่ดี (1 ราย)
- ควรหันหน้าเข้าหากันเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาให้จริงจัง (1 ราย)
- ควรให้มีการทำงานที่รัดกุมขึ้นอีกหน่อย (2 ราย)
- ขอให้มี่ปักผ่อนเหมือนเดิม (10 ราย)
- เงินรายวันก็ขอให้ได้ตามกรมแรงงานกำหนด (2 ราย)
- ต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างบริษัทกับตัวบุคคล (2 ราย)