

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แคนเดิล จำกัด สามารถนำมาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 37 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มีภูมิลำเนาเดิมจังหวัดเชียงใหม่ อายุการทำงานในบริษัทในปัจจุบัน 5-10 ปี ส่วนใหญ่ฝ่ายงานที่ทำคือ พนักงานฝ่ายผลิต โดยมีรายได้ที่ได้รับ เป็นรายวัน วันละ 159 บาท ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ที่ได้รับเป็นรายได้เดือน เดือนละ 4,001-5,500 บาท และส่วนใหญ่มียาได้ได้อื่นๆ น้อยกว่า 1,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานมาก่อนที่จะทำงานกับบริษัท จำนวน 1 ครั้ง โดยสาเหตุการย้ายงานก่อนที่จะทำงานกับบริษัทบริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด ลำดับแรกคือ ค่าจ้างน้อย (เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ) และไม่มีความก้าวหน้า ส่วนเหตุผลที่เลือกทำงานที่บริษัทที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด มากที่สุด คือ ชอบลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ที.ที.แคนเดิล จำกัด

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และให้ความสำคัญในระดับน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ปัจจัย ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรก คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ

3.2 ปัญหาปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาปัจจัยจูงใจ ในระดับน้อยเรียงลำดับ คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม และไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษาที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุงาน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ด้านการบังคับบัญชา ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ด้านตำแหน่งงาน เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับความต้องการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ

ด้านชีวิตส่วนตัว เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน และการจัดงานประจำปี

เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์

ตารางที่ 150 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ

ปัจจัยบำรุงรักษา	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (4.04) มาก	ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (3.94) มาก
ด้านการบังคับบัญชา	การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (4.18) มาก	การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (4.05) มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (4.14) มาก	การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (4.08) มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (4.25) มาก	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (4.18) มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (4.18) มาก	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (4.05) มาก
ด้านตำแหน่งงาน	มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.82) มาก	ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (3.91) มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.82) มาก	ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (3.91) มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (3.89) มาก	มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (4.12) มาก
ด้านสภาพการทำงาน	ของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (4.04) มาก	ของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (4.45)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	บริษัท มี สวัสดิการ ในการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน และการจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (4.04) มาก	การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (4.13) มาก

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และความภาคภูมิใจในอาชีพ ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คืองานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ตารางที่ 151 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้าน ปัจจัยจิตใจ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจิตใจ	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.89)มาก	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (4.00)มาก
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.89)มาก	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.22)มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.57) มาก	มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.75)มาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.82)มาก	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (4.29)มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.43) น้อย	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.59)มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ความเหมาะสมของปริมาณงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (3.64)มาก	โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.82) มาก

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ด้านการบังคับบัญชา อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา อายุงาน 1-2 ปี อายุงาน 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และอายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ด้านตำแหน่งงาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท และอายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และอายุงาน 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทที่มีทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ

ด้านชีวิตส่วนตัว อายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน และอายุงาน 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม อายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ อายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์

ตารางที่ 152 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (4.17) มาก	การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (4.00) มาก	ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (3.93) มาก	การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (3.93) มาก
ด้านการบังคับบัญชา	การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (4.17) มาก	การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.92) มาก	การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.96) มาก	การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (4.14) มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (4.17) มาก	ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (4.15) มาก	การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.93) มาก	การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (4.13) มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.50)	การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (4.23) มาก	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.30) มาก	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (4.17) มาก

ตารางที่ 152 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (4.33) มาก	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (4.15) มาก	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (4.23) มาก	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (4.02) มาก
ด้านตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (4.17) มาก	ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (3.85) มาก	มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (4.11) มาก	ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (3.87) มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (4.00) มาก	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.62) มาก	บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (4.07) มาก	บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (4.00) มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (4.17) มาก	มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (3.69) มาก	มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (4.07) มาก	มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (4.08) มาก
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (4.50) มากที่สุด	มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (4.08) มาก	มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (4.26) มาก	มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (4.45) มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (4.67) มากที่สุด	สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (4.08) มาก	สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (4.19) มาก	การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (4.12) มาก

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ส่วนอายุงาน 1-2 ปี 2.5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ส่วนอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และอายุงาน 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด อายุงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และอายุ

งาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด

ตารางที่ 153 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (4.00) มาก	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (3.92) มาก	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (3.93) มาก	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (3.99) มาก
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.00) มาก	ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.08) มาก	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.96) มาก	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.24) มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (4.00) มาก	มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.38) มาก	มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.70) มาก	มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.77) มาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (4.00) มาก	ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4.00) มาก	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการและงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.93) มาก	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (4.36) มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (4.17) มาก	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.23) มาก	ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.44) มาก	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.64) มาก

ตารางที่ 153 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้าน ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (4.00) มาก	ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.69) มาก	ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.96) มาก	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (3.89) มาก

4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ฝ่ายงานสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ด้านการบังคับบัญชา ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย

ด้านตำแหน่งงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ

ด้านชีวิตส่วนตัว ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีมีความสุขในการเดินทางมาทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์

ตารางที่ 154 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา	ฝ่ายงาน	
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.96) มาก	ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (3.93) มาก
ด้านการบังคับบัญชา	การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (4.04) มาก	การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (4.08) มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การวางตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.96) มาก	การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (4.07) มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (4.04) มาก	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (4.27) มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (4.00) มาก	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (4.09) มาก
ด้านตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ (3.87) มาก	มีความพอใจ ในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.86) มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (3.70) มาก	บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (3.70) มาก

ตารางที่ 154 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญลำดับแรก ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้าน ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา	ฝ่ายงาน	
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต
ด้านชีวิตส่วนตัว	มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างาน เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (4.22) มาก	มีความสะดวกในการเดินทางมา ทำงาน (4.02) มาก
ด้านสภาพการทำงาน	มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม-ยา เป็นต้น (4.26) มาก	มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (4.38) มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (3.96) มาก	การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (4.14) มาก

4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ส่วนฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน

ตารางที่ 155 แสดงระดับความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยย่อยด้านปัจจัยจิตใจ จำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยจิตใจ	ฝ่ายงาน	
	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (4.13) มาก	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (3.93) มาก
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.91)	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.20)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.65) มาก	มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.70) มาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.96) มาก	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (4.24) มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.39) มาก	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.60) มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.83) มาก	ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.83) มาก

ส่วนที่ 5 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยจิตใจ จำแนกตามเพศ อายุการทำงาน และฝ่ายงาน

5.1 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง

ด้านการบังคับบัญชา เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มี การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ การวางตนไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรก คือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง

ด้านชีวิตส่วนตัว เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความรู้สึกไม่ ผูกพันต่อที่ทำงาน ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ คนในครอบครัวไม่เห็น คัวยและไม่เข้าใจในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศไม่เพียงพอ ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวน พนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ ผล การขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาช้า ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ

5.2 ปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ ส่วนเพศหญิง พบปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา และงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เพศชาย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ส่วนเพศหญิง พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม และไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน

5.3 ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มี การสร้างบรรยากาศในการทำงาน อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การวางตนไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบทุกปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรกเหมือนกัน อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง

ด้านชีวิตส่วนตัว อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรก คือ มีความรู้สึกที่เราทำงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ทำงาน อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศไม่เพียงพอ อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศไม่เพียงพอ อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาช้า อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลน้อย การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มีน้อย ไม่มีสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน และบริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ

5.4 ปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับยกย่องและชมเชยภายในองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบทุกปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุด อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และไม่ได้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยถูกควบคุมอยู่ตลอด อายุงาน 1-2 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ อายุงาน 2-5 ปี พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ อายุงาน 5 ปีขึ้นไป พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม และไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน

5.5 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก คือ ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง

ด้านการบังคับบัญชา ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง และบริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ

ด้านชีวิตส่วนตัว ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศไม่เพียงพอ และขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.6 ปัญหาปัจจัยจูงใจ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ทุกฝ่าย พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงาน พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทุกฝ่ายงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ส่วน ฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ฝ่ายงานสำนักงาน พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แคนเนล จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แคนเนล จำกัด **ปัจจัยบำรุงรักษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญลำดับแรกคือด้านสภาพการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษากัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพอใจลำดับแรก คือ สภาพการทำงาน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของโสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิ โครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต ลำดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว

และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฌ์ฐนิช ปัญญาสม (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ การในบริษัท เอก – ซัย ดีสทรี บิวชััน ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทศโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ – คำเที่ยง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรัญญา เจริญกุล (2546) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมใจ ชูติปาโร (2547) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ความมั่นคงใจการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอ กิพีริชชััน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพอใจลำดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ทำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรัญญา เจริญกุล (2546) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานลำดับแรกด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ลำดับแรกคือ ผลสำเร็จในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฌ์ฐนิช ปัญญาสม (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ การในบริษัท เอก – ซัย ดีสทรี บิวชััน ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทศโก้ โลตัส สาขาเชียงใหม่ – คำเที่ยง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมใจ ชูติปาโร (2547) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือด้านความสำเร็จของงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

มัชรินทร์ สำเนียงดี (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอทิกพีริซัน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญลำดับแรกคือโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แคนเนล จำกัด ในครั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 33-37 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่สถานภาพสมรส การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า นอกจากนี้มีภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดเชียงใหม่ยังพบว่ามีภูมิลำเนาจากจังหวัดเชียงราย พะเยา ลำปาง นครปฐมและพิษณุโลก โดย มีอายุงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5-10 ปี และส่วนใหญ่ฝ่ายงานที่ทำคือพนักงานฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายงานมาก่อน สำหรับผู้ที่เคยย้ายงาน เคยย้ายมาแล้ว 1 ครั้ง โดยสาเหตุที่ย้ายงานมากที่สุดคือ ค่าจ้างน้อย และไม่มีความก้าวหน้า และเหตุผลที่เลือกทำงานที่บริษัทนี้มากที่สุดคือ ชอบลักษณะงาน

ผลการศึกษาปัจจัยบำรุงรักษาและปัจจัยจูงใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนี้

1. ปัจจัยบำรุงรักษา

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย

เมื่อจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกปัจจัย

เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1-2 ปี และ 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ส่วนอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

เมื่อจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานสำนักงาน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ในขณะที่ฝ่ายงานฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

2. ปึงจัยจุงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปึงจัยย่อย

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปึงจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกือบทุกปึงจัย โดยปึงจัยย่อยที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และปึงจัยย่อยที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และปึงจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยคือบริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับน้อย

เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และ 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนอายุการทำงาน 1-2 ปี และอายุการทำงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในขณะที่อายุการทำงาน 1-2 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ส่วนด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การ พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนอายุการทำงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย

เมื่อจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ส่วนด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่าฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ในขณะที่ฝ่ายงานฝ่ายผลิตให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

และผลการศึกษาปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในแต่ละด้านดังนี้

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยทุกปัจจัย โดยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ได้แก่ การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในระดับน้อยทุกปัจจัย

เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อายุการทำงาน 1-2 ปี พบปัญหาในระดับมาก ในขณะที่อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปพบปัญหาในระดับน้อย

เมื่อจำแนกตามฝ่ายงานพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานพบปัญหาในระดับมาก ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิตพบปัญหาในระดับน้อย

ปัญหาปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยทุกปัจจัย โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ได้แก่ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม และไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงพบปัญหาในระดับน้อย

เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานพบว่าด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น อายุการทำงาน 1-2 ปี พบปัญหาในระดับมาก ในขณะที่อายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี 2-5 ปี และมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป พบปัญหาในระดับน้อย

เมื่อจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ฝ่ายงานฝ่ายสำนักงานพบปัญหาในระดับมาก ส่วนฝ่ายงานฝ่ายผลิต พบปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 156 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	4.36 (มาก)	การชี้แจงนโยบายไม่ทั่วถึง	3.42 (น้อย)
เครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	4.21 (มาก)	ไม่ปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.42 (น้อย)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.17 (มาก)	ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ	3.38 (น้อย)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.17 (มาก)	ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.37 (น้อย)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	4.11 (มาก)	การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน	3.33 (น้อย)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.08 (มาก)	มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ชัดเจน	3.32 (น้อย)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	4.08 (มาก)	ค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับน้อย/ไม่พอ	3.32 (น้อย)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	4.05 (มาก)	ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่ชัดเจน	3.26 (น้อย)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.04 (มาก)	ไม่มีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.25 (น้อย)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	4.02 (มาก)	ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.25 (น้อย)

ตารางที่ 156 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ได้บังคับบัญชา	4.02 (มาก)	ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.25 (น้อย)
มีความสะดวกในการเดินทางมา ทำงาน	4.02 (มาก)	ไม่มี การสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน	3.20 (น้อย)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ เพียงพอ	4.02 (มาก)	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.19 (น้อย)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ได้บังคับบัญชา	4.00 (มาก)	ไม่มีความร่วมมือกันในการ วางแผนปฏิบัติงาน	3.18 (น้อย)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.99 (มาก)	ไม่มีความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.17 (น้อย)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.98 (มาก)	ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาช้า	3.13 (น้อย)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.97 (มาก)	ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา	3.11 (น้อย)
บริษัททำให้เกิดความรู้สึกเกิดความ มั่นคงในอาชีพ	3.96 (มาก)	ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงาน	3.11 (น้อย)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณ งาน	3.95 (มาก)	ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.09 (น้อย)
บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	3.95 (มาก)	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามนโยบาย	3.08 (น้อย)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	3.95 (มาก)	ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ได้บังคับบัญชา	3.05 (น้อย)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา	3.95 (มาก)	ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.03 (น้อย)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.95 (มาก)	บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคง ในอาชีพ	3.02 (น้อย)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.94 (มาก)	การวางตนไม่เหมาะสมของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.00 (น้อย)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.93 (มาก)	บริษัท ไม่มีความมั่นคง	2.99 (น้อย)

ตารางที่ 156 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.91 (มาก)	ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	2.98 (น้อย)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3.90 (มาก)	จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.96 (น้อย)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.89 (มาก)	ไม่พอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	2.95 (น้อย)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.89 (มาก)	บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลน้อย	2.94 (น้อย)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.88 (มาก)	ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	2.93 (น้อย)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.88 (มาก)	คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน	2.92 (น้อย)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว	3.88 (มาก)	มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อที่ทำงาน	2.90 (น้อย)
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.88 (มาก)	แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีไม่เพียงพอ	2.90 (น้อย)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.87 (มาก)	อาชีพและตำแหน่งงานไม่ยั่งยืน ไม่มีความก้าวหน้า	2.89 (น้อย)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.87 (มาก)	ขนาดของอาคารที่ทำงานคับแคบ	2.89 (น้อย)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.85 (มาก)	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม	2.88 (น้อย)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.85 (มาก)	มีความรู้สึกที่เราทำงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว	2.88 (น้อย)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.82 (มาก)	บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกักออมเงิน	2.82 (น้อย)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.82 (มาก)	ไม่มีความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	2.81 (น้อย)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.81 (มาก)	บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.81 (น้อย)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.76 (มาก)	การลาจิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มีน้อย	2.80 (น้อย)

ตารางที่ 157 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.69 (มาก)	เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ	2.72 (น้อย)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.44 (น้อย)	ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	2.62 (น้อย)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.42 (น้อย)	ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	2.58 (น้อย)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.82 (น้อย)	ไม่มีสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	2.52 (น้อย)
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	2.68 (น้อย)	ไม่จัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.39 (น้อยที่สุด)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	4.19 (มาก)	ไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	2.94 (น้อย)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	4.15 (มาก)	ไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	2.84 (น้อย)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.15 (มาก)	ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	3.02 (น้อย)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.96 (มาก)	ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง	3.13 (น้อย)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.85 (มาก)	ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	2.88 (น้อย)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.85 (มาก)	ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	2.65 (น้อย)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.84 (มาก)	ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	2.72 (น้อย)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.78 (มาก)	ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2.72 (น้อย)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.77 (มาก)	ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.65 (น้อย)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.75 (มาก)	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ	2.77 (น้อย)

ตารางที่ 157 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.75 (มาก)	ไม่มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน	2.58 (น้อย)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.73 (มาก)	ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.64 (น้อย)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	3.71 (มาก)	ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	2.96 (น้อย)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.70 (มาก)	ไม่มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	2.85 (น้อย)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.69 (มาก)	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.93 (น้อย)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.68 (มาก)	ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.75 (น้อย)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา	2.87 (น้อย)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.66 (มาก)	ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ	2.92 (น้อย)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.65 (มาก)	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.79 (น้อย)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.65 (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้	2.69 (น้อย)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.55 (มาก)	งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	2.93 (น้อย)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.54 (มาก)	บริษัท ไม่มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.06 (น้อย)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.53 (มาก)	ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.02 (น้อย)

ตารางที่ 157 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จากมากไปหาน้อย และปัญหาจากมากไปหาน้อย

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย	ปัญหาจากมากไปหาน้อย	ค่าเฉลี่ย
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.52 (มาก)	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรมและไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.85 (น้อย)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้ค้ำจนถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.52 (มาก)	การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นไม่ได้ค้ำจนถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	2.87 (น้อย)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.30 (น้อย)	ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม	2.88 (น้อย)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.29 (น้อย)	ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	2.87 (น้อย)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.20 (น้อย)	ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	2.85 (น้อย)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.16 (น้อย)	ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.78 (น้อย)
มีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน	3.14 (น้อย)	ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยถูกควบคุมอยู่ตลอดเวลา	2.82 (น้อย)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แอนด์เดิล จำกัด จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเหมือนกัน ส่วนปัญหาปัจจัยบำรุงรักษาและปัญหาปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยทุกปัจจัย ซึ่งจากทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ยอมรับได้ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อ

ปัจจัย 2 กลุ่มอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำได้ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพราะจะเป็นเรื่องที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย และท้อถอยในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตเป็นเหมือนอนามัยที่คอยบำรุงรักษา ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรดำเนินการและปรับปรุงปัจจัยการจูงใจทั้ง 2 ด้านให้ครบถ้วน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจให้แก่พนักงานและเพื่อที่จะให้พนักงานอยู่กับเราตลอดไปโดยผู้ศึกษาได้จัดลำดับ ตามปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยบำรุงรักษา

1.1 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยพิจารณา นโยบายเกี่ยวกับความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร โดยนโยบายออกมาแต่ละครั้งต้องเป็นลายลักษณ์อักษรตลอดจนความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย

1.2 ด้านการบังคับบัญชา บริษัทจึงควรให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีการสั่งงานให้ชัดเจน และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังปัญหา หรือการพิจารณาผลการดำเนินงานของพนักงานด้วยความยุติธรรม เพื่อลดการท้อถอยในการทำงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ควรเสริมสร้างให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสร้างความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานให้ชัดเจนและใช้คำสั่งเป็นลักษณะการขอความร่วมมือ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ หัวหน้างานควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานทั้งในด้านการทำงานและความประพฤติที่ดี

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย แต่พบปัญหาอันดับแรกคือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน แสดงว่าพนักงานในบริษัทยังรู้จักมีความสนิทสนม และเป็นกันเองน้อย จึงทำให้ไม่มีการช่วยเหลือกันทำงาน บริษัทจึงควรมีกิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความรู้จักกันมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ร่วมกันทำงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากขึ้น

1.4 ด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ดังนั้นบริษัทจึงควรสร้างความมั่นใจในการทำงานตามตำแหน่งงาน และให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถ ด้วยความเป็นเอกภาพ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในกรอบอำนาจหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียหรือเสียหายต่อบริษัท

1.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก จึงทำให้มองเห็นว่าพนักงานอาจไม่มีความมั่นใจในการทำงาน แม้ว่าบริษัทจะมีความมั่นคงมีชื่อเสียง นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามยังรู้สึกว่าการทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคงน้อย บริษัทจึงควรปรับปรุงระบบการเข้า-ออกจางานของพนักงาน โดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.6 ด้านชีวิตส่วนตัว จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก บริษัทควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการ ทำงาน และรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งที่บริษัทควรมีการดำเนินการ หากพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต จะทำให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานเป็นอย่างมาก

1.7 ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น มีระบบการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานให้มืออย่างเพียงพอ และควรจัดพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน แต่อย่างไรก็ตามหากบริษัทพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจพนักงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต หรือมีความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้พนักงานปรับสภาพการทำงานและมีความสุขอยู่กับงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

1.8 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก และพบปัญหาค่าแรง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้น้อย/ไม่พอ เป็นลำดับแรกปัจจัยบำรุงรักษาอันดับแรกที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่างๆ ที่บริษัทจัดให้บริษัทควรจัดให้มืออย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพ โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ทุกคนต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต

2. ปัจจัยจูงใจ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก โดยเฉพาะ ด้านการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน และพบปัญหาลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้น บริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามความเหมาะสม มอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในปริมาณงานที่เหมาะสมและมีการประเมินผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพราะจะทำให้พนักงานได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก และพบปัญหาลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้เสมอ ดังนั้น บริษัทควรปรับปรุงให้ดีขึ้น เมื่อพนักงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์และขยันหมั่นเพียร ก็ควรมีการให้รางวัล การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง และกล่าวยกย่องชมเชยหรือการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อย่อยปัจจัยด้านนี้ในระดับระดับน้อย โดยเฉพาะในเรื่องมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และพบปัญหาลำดับแรกคือ ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานที่ขยันในการทำงานได้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอตนเองแก่ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาในการโยกย้ายเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในงาน

2.4 ด้านลักษณะของงานที่ทำ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อย่อยปัจจัยด้านนี้ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และพบปัญหาลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ดังนั้น บริษัทควรมีการชี้แจงและโน้มน้าวให้พนักงานคำนึงถึงการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว หรือมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อเรียนรู้งานใหม่ในแต่ละแผนกและลดความซ้ำซากในการทำงาน และเป็นการพิจารณาความสามารถของพนักงาน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงานต่อไป

2.5 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยในระดับมาก และพบปัญหาอันดับแรกคือ ไม่ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นบริษัทควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญคุณธรรมและเป็นตามหลักคุณธรรม มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และควรกำหนดช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงองค์กรเป็นหลัก

2.6 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยด้านนี้ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความเหมาะสมของปริมาณ และพบปัญหาลำดับแรกคือ ปริมาณงานไม่มีความเหมาะสม และไม่ส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัทควรมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำ ปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละแผนก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้พนักงานทำ โดยการพิจารณาตามความเหมาะสม

เพื่อสร้างความพึงพอใจและเป็นการกระตุ้นในการทำงาน ในเรื่องของการชี้แจงนโยบายควรชี้แจงให้ทั่วถึง โดยให้หัวหน้างานเรียกประชุมพนักงาน หรือติดประกาศชี้แจงให้ทราบทั่วกัน เมื่อมีปัญหาควรมีการปรึกษาหารือหรือประชุมระหว่างกัน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา สำหรับด้านเงินเดือน ค่าแรง และค่าล่วงเวลา ควรดูสภาวะตลาด เศรษฐกิจ หรือมีระบบการขึ้นเงินเดือนของบริษัทที่ชัดเจนว่าจะขึ้นเมื่อไหร่ ขึ้นอย่างไร ใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินใจ หรืออาจพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา และควรขึ้นทุกปี หรืออาจพิจารณาโดยการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นเป้า เพื่อช่วยเหลือกันให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาจตั้งเป้า 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี ถ้าหากใครทำงานถึงเป้าที่ตั้งไว้ก็มีรางวัลตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชาควรจะมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ รวมทั้งให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านต่างๆ รวมถึงสวัสดิการการทำงาน สำหรับด้านสวัสดิการควรมีสวัสดิการให้พนักงานในเรื่องของการรักษาพยาบาล และการสำรองเงินทูลูกเบี้ยวเงินช่วยเหลือเมื่อเสียชีวิต สวัสดิการด้านชุมฟอรัมในการทำงาน นอกจากนั้นสถานที่ทำงานควรกว้างขวาง มีแสงสว่างและมีการถ่ายเทของอากาศที่เพียงพอ