

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 ชุด นำมาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-10)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจ

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 12-16)

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 17-26)

ตารางสรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 27)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 28-23)

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานด้านปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 34-43)

ตารางสรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 44)

ตารางสรุปข้อมูลระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 45)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการให้ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน ส่วนงานที่ทำ ค่าแรงที่ได้รับ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 46-59)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	70	31.5
หญิง	152	68.5
รวม	222	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 68.5 และเป็นเพศชายร้อยละ 31.5

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.9
20-25 ปี	57	25.7
26-30 ปี	52	23.4
31-35 ปี	44	19.8
36-40 ปี	33	14.9
สูงกว่า 40 ปี	34	15.3
รวม	222	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 20-25 ปีร้อยละ 25.7 รองลงมาอายุระหว่าง 26-30 ปีร้อยละ 23.4 และอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 19.8

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	65	29.3
สมรส	139	62.6
หม้าย	6	2.7
หย่า	12	5.4
รวม	222	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมสร้อยละ 62.6 รองลงมาโสดร้อยละ 29.3 และหย่าร้อยละ 5.4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาชั้นสูงสุด

การศึกษาชั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	76	34.2
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	43	19.4
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า	44	19.8
อนุปริญญาหรือปวส.หรือเทียบเท่า	36	16.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	20	9
อื่น ๆ	3	1.4
รวม	222	100

หมายเหตุ: อื่น ๆ ได้แก่ กำลังศึกษาอยู่และไม่ระบุ

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาชั้นประถมศึกษาหรือเทียบเท่าร้อยละ 34.2 รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่าร้อยละ 19.4 และมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าร้อยละ 19.4

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

อายุการทำงานในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	23	10.4
มากกว่า 1 ปี – 3 ปี	69	31.1
มากกว่า 3 ปี – 5 ปี	58	26.1
มากกว่า 5 ปี – 7 ปี	44	19.8
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	28	12.6
รวม	222	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี – 3 ปีร้อยละ 31.1 รองลงมามากกว่า 3 ปี – 5 ปีร้อยละ 26.1 และมากกว่า 5 ปี – 7 ปีร้อยละ 19.8

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่าย/งานที่ทำงานในปัจจุบัน

ฝ่าย/งานที่ทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนโรงงาน(ฝ่ายคลังสินค้า,ผลิต,ประกันคุณภาพ,วิศวกรรม)	201	90.5
ส่วนขายและการตลาด(ฝ่ายขายและการตลาด,วิจัยและพัฒนา)	9	4.1
สำนักงาน(ฝ่ายจัดซื้อ,บัญชี,บุคคล,สารสนเทศ,บริหาร)	12	5.4
รวม	222	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในส่วนโรงงาน(ฝ่ายคลังสินค้า,ผลิต,ประกันคุณภาพ,วิศวกรรม)ร้อยละ 90.5 รองลงมาทำงานในสำนักงาน(ฝ่ายจัดซื้อ,บัญชี,บุคคล,สารสนเทศ,บริหาร)ร้อยละ 5.4 และทำงานในส่วนขายและการตลาด(ฝ่ายขายและการตลาด,วิจัยและพัฒนา)ร้อยละ 4.1

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าแรงที่ได้รับ

ค่าแรงที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	169	76.1
รายเดือน	53	23.9
รวม	222	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับค่าแรงรายวันร้อยละ 73.9 และรายเดือนร้อยละ 26.1

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,500 บาท	77	34.7
4,500 – 9,500 บาท	124	55.9
9,501 – 14,500 บาท	16	7.2
14,501- 19,500 บาท	4	1.8
มากกว่า 19,500 บาท	1	0.5
รวม	222	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 4,500 – 9,500 บาท ร้อยละ 55.9 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท ร้อยละ 34.7 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,501 – 14,500 บาท ร้อยละ 7.2

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการย้ายงาน

การย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคยย้ายงาน	130	58.6
ไม่เคย	92	41.4
รวม	222	100

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเคยย้ายงานร้อยละ 58.6 และไม่เคยย้ายงานร้อยละ 41.4



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสาเหตุทำให้ย้ายงาน

สาเหตุที่ย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	22	16.9	8
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือญาติ พี่ น้อง	2	0.1	29
ไม่มีความปลอดภัย	18	13.8	10
ค่าแรงน้อย	69	53.0	1
ไม่มีการขึ้นค่าแรง/เงินเดือน	37	28.4	3
ไม่พอใจสภาพการทำงาน	17	13.0	11
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	23	17.6	6
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	3	0.2	23
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	3	0.2	24
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	3	0.2	28
ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา	1	0.0	31
ไม่พอใจในระบบการทำงานของ บริษัท	8	0.6	16
สถานประกอบการปิดกิจการ	13	1.0	13
ภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป	14	10.7	12
ไม่มีความก้าวหน้า	33	25.3	4
งานที่ทำเกินความสามารถ	2	0.1	30
ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน	8	0.6	17
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	4	0.3	22
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	19	14.6	9
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	11	0.8	15
ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน	6	0.4	19
ศึกษาต่อ	3	0.2	26
งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3	0.2	27
ปัญหาครอบครัว	12	0.9	14
ปัญหาการเดินทางไม่สะดวก	29	22.3	5
ปัญหาสุขภาพ	7	0.5	18
ทำกิจการส่วนตัว	5	0.3	21
ต้องการหาประสบการณ์ใหม่	40	30.7	2
ไม่ต้องการทำงานเป็นกะ	3	0.2	25
ได้งานใหม่	23	17.6	7
อื่นๆ ได้แก่ โกงเงินพนักงาน	6	0.4	20

หมายเหตุ - จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม N= 130 ราย

- เป็นลำดับที่เลือกตอบได้มากกว่า 1

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานจากบริษัทหรือสถานประกอบการอื่น ๆ มาก่อนหน้านี้มีเหตุผลมาจาก ใด้ค่าแรงน้อย ร้อยละ 53.0 รองลงมา ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ร้อยละ 30.7 ไม่มีการขึ้นค่าแรง/เงินเดือน ร้อยละ 28.4 ไม่มีความก้าวหน้าร้อยละ 25.3 และ ปัญหาการเดินทางไม่สะดวก ร้อยละ 22.3 เป็นต้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
งานที่ทำทำให้เราได้ใช้ความรู้ในการทำงานตามเป้าหมายที่คาดไว้	21	9.5	85	38.3	104	46.8	8	3.6	4	1.8	3.50	มาก
มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ	14	6.3	66	29.7	90	40.5	46	20.7	6	2.7	3.16	ปานกลาง
ให้โอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	19	8.6	67	30.2	99	44.6	33	14.9	4	1.8	3.29	ปานกลาง
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	38	17.1	92	41.4	80	36.0	12	5.4	-	-	3.70	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	18	8.1	91	41.0	92	41.4	17	7.7	4	1.8	3.46	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ให้โอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน งานที่ทำทำให้เราได้ใช้ความรู้ในการทำงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ให้โอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน และมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับใน ความสามารถและได้รับการยกย่องนับ ถือ	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	37	16.7	103	46.4	80	36.0	2	0.9	-	-	3.79	มาก
ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	24	10.8	89	40.1	105	47.3	4	1.8	-	-	3.60	มาก
ได้รับการยอมรับในความสามารถจาก หัวหน้างาน	18	8.1	71	32.0	123	55.4	9	4.1	1	0.5	3.43	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	18	8.1	98	44.1	101	45.5	3	1.4	2	0.9	3.57	มาก
ได้รับการยกย่อง ชมเชย ใน ความสามารถ ภายในองค์กร	10	4.5	38	17.1	131	59.0	37	16.7	6	2.7	3.04	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถืออยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างาน และได้รับการยกย่อง ชมเชย ในความสามารถ ภายในองค์กร

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มีการประเมินผลปรับค่าแรง / เงินเดือน	31	14.0	55	24.8	91	41.0	44	19.8	1	0.5	3.32	ปานกลาง
ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ ความรู้ความสามารถ	19	8.6	44	19.8	73	32.9	62	27.9	24	10.8	2.87	ปานกลาง
มีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ	17	7.7	44	19.8	72	32.4	68	30.6	21	9.5	2.86	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบัญชีจูงใจโดยรวมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ มีการประเมินผลปรับค่าแรง / เงินเดือน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ความรู้ความสามารถ และมีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	20	9.0	60	27.0	94	42.3	38	17.1	10	4.5	3.19	ปานกลาง
มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	29	13.1	74	33.3	102	45.9	14	6.3	3	1.4	3.50	มาก
เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	23	10.4	63	28.4	104	46.8	26	11.7	6	2.7	3.32	ปานกลาง
มีความเป็นอิสระในการทำงาน	21	9.5	58	26.1	84	37.8	56	25.2	3	1.4	3.17	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี เป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีความเป็นอิสระในการทำงาน

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	28	12.6	78	35.1	91	41.0	22	9.9	3	1.4	3.48	ปานกลาง
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	10	4.5	34	15.3	51	23.0	88	39.6	39	17.6	2.50	ปานกลาง
มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	16	7.2	28	12.6	56	25.2	101	45.5	21	9.5	2.63	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านโอกาสในการเจริญเติบโต อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปริมาณงานเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป	10	4.5	55	24.8	135	60.8	19	8.6	3	1.4	3.23	ปานกลาง
มีโอกาสดูแลความสามารถในงานอย่างเต็มที่	21	9.5	70	31.5	106	47.7	24	10.8	1	0.5	3.39	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้า	24	10.8	70	31.5	112	50.5	14	6.3	2	0.9	3.45	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	29	13.1	106	47.7	79	35.6	7	3.2	1	0.5	3.70	มาก
การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	14	6.3	81	36.5	107	48.2	19	8.6	1	0.5	3.40	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	22	9.9	67	30.2	96	43.2	31	14.0	6	2.7	3.31	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้า การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ มีโอกาสดูแลความสามารถในงานอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบ การทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	35	15.8	113	50.9	59	26.6	15	6.8	-	-	3.76	มาก
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	38	17.1	105	47.3	68	30.6	10	4.5	1	0.5	3.76	มาก
นโยบายของบริษัทมีความเป็นธรรม	36	16.2	94	42.3	74	33.3	17	7.7	1	0.5	3.66	มาก
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	49	22.1	108	48.6	54	24.3	11	5.0	-	-	3.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม											3.76	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบ การทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจนเข้าใจง่ายและนโยบายของบริษัทมีความเป็นธรรม

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
หัวหน้างานสั่งงานชัดเจนเข้าใจง่าย	34	15.3	104	46.8	76	34.2	8	3.6	-	-	3.74	มาก
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	33	14.9	87	39.2	71	32.0	28	12.6	3	1.4	3.54	มาก
หัวหน้างานช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องเสมอ	31	14.0	84	37.8	89	40.1	16	7.2	2	0.9	3.57	มาก
หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	36	16.2	97	43.7	76	34.2	12	5.4	1	0.5	3.70	มาก
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการกระจายงานและมอบหมายงาน	34	15.3	100	45	71	32	16	7.2	1	0.5	3.68	มาก
หัวหน้างานประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรมถูกต้อง	34	15.3	59	26.6	94	42.3	31	14.0	4	1.8	3.40	ปานกลาง
หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	29	13.1	100	45.0	84	37.8	8	3.6	1	0.5	3.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม											3.61	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ หัวหน้างานสั่งงานชัดเจนเข้าใจง่าย หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้องเมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการกระจายงานและมอบหมาย หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องเสมอ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง และหัวหน้างานประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรมถูกต้อง

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้อ อารมณ์กับลูกน้อง	35	15.8	87	39.2	74	33.3	26	11.7	-	-	3.59	มาก
หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	35	15.8	90	40.5	74	33.3	21	9.5	2	0.9	3.61	มาก
การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	30	13.5	102	45.9	83	37.4	7	3.2	-	-	3.70	มาก
การวางแผนของหัวหน้างานต่อลูกน้องดี/เหมาะสม	23	10.4	110	49.5	83	37.4	6	2.7	-	-	3.68	มาก
การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน	29	13.1	87	39.2	96	43.2	10	4.5	-	-	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม											3.63	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจริงใจโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน การวางแผนของหัวหน้างานต่อลูกน้องดี/เหมาะสม หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานและ หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้อ อารมณ์กับลูกน้อง

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	34	15.3	98	44.1	83	37.4	7	3.2	-	-	3.72	มาก
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	32	14.4	92	41.4	82	36.9	15	6.8	1	0.5	3.63	มาก
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	32	14.4	112	50.5	68	30.6	10	4.5	-	-	3.75	มาก
มีการร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงาน	30	13.5	80	36.0	86	38.7	25	11.3	1	0.5	3.51	มาก
เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	25	11.3	92	41.4	90	40.5	14	6.3	1	0.5	3.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม											3.63	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และมีการร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงาน

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น	14	6.3	56	25.2	110	49.5	41	18.5	1	0.5	3.18	ปานกลาง
ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	15	6.8	73	32.9	96	43.2	37	16.7	1	0.5	3.29	ปานกลาง
การให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น	13	5.9	54	24.3	105	47.3	48	21.6	2	0.9	3.13	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นอยู่ในระดับปานกลางหรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่นและการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ค่าแรง/เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลาที่ได้รับเหมาะสม	28	12.6	66	29.7	91	41.0	36	16.2	1	0.5	3.38	ปานกลาง
มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือนให้เหมาะสม/ทุกปี	33	14.9	70	31.5	74	33.3	43	19.4	2	0.9	3.40	ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	27	12.2	51	23.0	68	30.6	66	29.7	10	4.5	3.09	ปานกลาง
มีโบนัสให้ทุกปี	42	18.9	83	37.4	64	28.8	31	14.0	2	0.9	3.59	มาก
มีการจัดงานเลี้ยงฉลองวันสิ้นปี	19	8.6	40	18.0	92	41.4	60	27.0	11	5.0	2.98	ปานกลาง
มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	49	22.1	88	39.6	57	25.7	27	12.2	1	0.5	3.71	มาก
มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	31	14.0	57	25.7	95	42.8	37	16.7	2	0.9	3.35	ปานกลาง
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	41	18.5	66	29.7	69	31.1	41	18.5	5	2.3	3.44	ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มีสวัสดิการค่าน้ำมันรถในกรณี ออกไปทำงานนอกบริษัท	32	14.4	31	14.0	51	23.0	86	38.7	22	9.9	2.84	ปานกลาง
มีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรมสัมมนา	28	12.6	32	14.4	58	26.1	82	36.9	22	9.9	2.83	ปานกลาง
มีประกันชีวิต	49	22.1	80	36.0	58	26.1	30	13.5	5	2.3	3.62	มาก
มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	24	10.8	40	18.0	56	25.2	81	36.5	21	9.5	2.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงลบโดยรวม ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล มีประกันชีวิต มีโบนัสให้ทุกปี มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือนให้เหมาะสม/ทุกปี ค่าแรง/เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลาที่ได้รับเหมาะสม มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน มีการจัดงานเลี้ยงฉลองวันสิ้นปี มีสวัสดิการค่าน้ำมันรถในกรณีออกไปทำงานนอกบริษัท มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมและมีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรมสัมมนา

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี	38	17.1	108	48.6	73	32.9	2	0.9	1	0.5	3.81	มาก
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ การงาน	41	18.5	104	46.8	72	32.4	5	2.3	-	-	3.82	มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	23	10.4	76	34.2	109	49.1	14	6.3	-	-	3.49	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.70	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ การงานและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่ทำ	21	9.5	110	49.5	84	37.8	7	3.2	-	-	3.65	มาก
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา	28	12.6	105	47.3	85	38.3	4	1.8	-	-	3.71	มาก
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	22	9.9	95	42.8	94	42.3	10	4.5	1	0.5	3.57	มาก
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	31	14.0	107	48.2	67	30.2	15	6.8	2	0.9	3.68	มาก
งานที่ทำอยู่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น	16	7.2	97	43.7	94	42.3	15	6.8	-	-	3.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม											3.62	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่ทำ มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัวและงานที่ทำอยู่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
จำนวนคนงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	17	7.7	65	29.3	104	46.8	36	16.2	-	-	3.28	ปานกลาง
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	12	5.4	73	32.9	88	39.6	49	22.1	-	-	3.22	ปานกลาง
ที่ทำงานสะอาด เรียบร้อย แสง เสียง เหมาะแก่การทำงาน	19	8.6	77	34.7	95	42.8	30	13.5	1	0.5	3.38	ปานกลาง
ที่ทำงานไม่คับแคบเกินไป	19	8.6	58	26.1	105	47.3	37	16.7	3	1.4	3.24	ปานกลาง
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	21	9.5	79	35.6	102	45.9	20	9.0	-	-	3.45	ปานกลาง
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	24	10.8	67	30.2	84	37.8	46	20.7	1	0.5	3.30	ปานกลาง
บริษัทมีบรรยากาศและสภาพการทำงานที่เหมาะสม	18	8.1	50	22.5	116	52.3	37	16.7	1	0.5	3.21	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม ที่ทำงานสะอาด เรียบร้อย แสง เสียง เหมาะแก่การทำงาน มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น จำนวนคนงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ทำงานไม่คับแคบเกินไป อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอและบริษัทมีบรรยากาศและสภาพการทำงานที่เหมาะสม

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม	15	6.8	69	31.1	118	53.2	16	7.2	4	1.8	3.34	ปานกลาง
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	12	5.4	83	37.4	101	45.5	23	10.4	3	1.4	3.35	ปานกลาง
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	17	7.7	85	38.3	101	45.5	19	8.6	-	-	3.45	ปานกลาง
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ	16	7.2	67	30.2	115	51.8	19	8.6	5	2.3	3.32	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมและความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ

ตารางที่ 27 สรุปข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.42	ปานกลาง	2
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	3.48	ปานกลาง	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01	ปานกลาง	5
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.29	ปานกลาง	4
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.86	ปานกลาง	6
ด้านความรับผิดชอบ	3.41	ปานกลาง	3
รวมปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.30	ปานกลาง	
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน			
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.76	มาก	1
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	3.61	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.63	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.19	ปานกลาง	9
ด้านค่าตอบแทน	3.25	ปานกลาง	8
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.70	มาก	2
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.62	มาก	4
ด้านสภาพการทำงาน	3.29	ปานกลาง	7
ด้านตำแหน่งงาน	3.36	ปานกลาง	6
รวมปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานในปัจจุบันกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจุบันกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
งานที่ทำไม่ได้ใช้ความรู้ในการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย	14	6.3	27	12.2	123	55.4	38	17.1	20	9.0	2.90	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	8	3.6	35	15.8	108	48.6	53	23.9	18	8.1	2.83	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	6	2.7	38	17.1	108	48.6	52	23.4	18	8.1	2.83	ปานกลาง
ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	5	2.3	35	15.8	111	50.0	54	24.3	17	7.7	2.81	ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	6	2.7	40	18.0	114	51.4	49	22.1	13	5.9	2.90	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ งานที่ทำไม่ได้ใช้ความรู้ในการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน และไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจุบันกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ และได้รับการยกย่องนับถือ	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4	1.8	30	13.5	98	44.1	63	28.4	27	12.2	2.64	ปานกลาง
หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงาน	6	2.7	19	8.6	99	44.6	68	30.6	30	13.5	2.56	ปานกลาง
ไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างาน	5	2.3	19	8.6	99	44.6	66	29.7	33	14.9	2.54	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ	3	1.4	18	8.1	74	33.3	82	36.9	45	20.3	2.33	น้อย
ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย	5	2.3	20	9.0	85	38.3	72	32.4	40	18.0	2.45	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											2.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงาน ไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้างาน ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยและเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจุบันกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับ ค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	33	14.9	26	11.7	80	36.0	51	23.0	32	14.4	2.90	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเมื่อมี ผลงาน	28	12.6	28	12.6	64	28.8	66	29.7	36	16.2	2.76	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ ความสามารถ	25	11.3	27	12.2	52	23.4	75	33.8	43	19.4	2.63	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเมื่อมีผลงานและไม่มีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	14	6.3	31	14.0	76	34.2	67	30.2	34	15.3	2.66	ปานกลาง
งานที่ทำ ไม่ทำให้รู้สึกภูมิใจ	11	5.0	23	10.4	81	36.5	68	30.6	39	17.6	2.55	ปานกลาง
งานที่ทำไม่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	11	5.0	26	11.7	87	39.2	58	26.1	40	18.0	2.59	ปานกลาง
ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	24	10.8	24	10.8	83	37.4	53	23.9	38	17.1	2.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ งานที่ทำไม่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มีและงานที่ทำ ไม่ทำให้รู้สึกภูมิใจ

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจุบันกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	8	3.6	40	18.0	90	40.5	58	26.1	26	11.7	2.76	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	29	13.1	47	21.2	55	24.8	61	27.5	30	13.5	2.93	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	26	11.7	34	15.3	62	27.9	57	25.7	43	19.4	2.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและ ไม่มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจุบันกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	11	5.0	39	17.6	96	43.2	44	19.8	32	14.4	2.79	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	11	5.0	29	13.1	94	42.3	53	23.9	35	15.8	2.68	ปานกลาง
ไม่ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า	3	1.4	33	14.9	83	37.4	62	27.9	41	18.5	2.53	ปานกลาง
ไม่ได้รับความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3	1.4	26	11.7	85	38.3	67	30.2	41	18.5	2.47	น้อย
ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	4	1.8	35	15.8	83	37.4	62	27.9	38	17.1	2.57	ปานกลาง
ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	4	1.8	37	16.7	78	35.1	55	24.8	48	21.6	2.52	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ปริมาณงานไม่เหมาะสม ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ไม่ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและไม่ได้รับความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานในปัจจุบันช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจุบันช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	6	2.7	29	13.1	87	39.2	66	29.7	34	15.3	2.58	ปานกลาง
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	5	2.3	24	10.8	80	36.0	72	32.4	41	18.5	2.46	น้อย
ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3	1.4	26	11.7	83	37.4	62	27.9	48	21.6	2.43	น้อย
นโยบายบริษัทไม่เป็นธรรม	5	2.3	19	8.6	73	32.9	69	31.1	56	25.2	2.32	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											2.44	น้อย

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท อยู่ในระดับน้อย หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและนโยบายบริษัทไม่เป็นธรรม

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปีจ้จช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
หัวหน้างานสั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	4	1.8	21	9.5	78	35.1	78	35.1	41	18.5	2.41	น้อย
หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	11	5.0	29	13.1	73	32.9	69	31.1	40	18.0	2.56	ปานกลาง
หัวหน้างานไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	9	4.1	19	8.6	90	40.5	64	28.8	40	18.0	2.52	ปานกลาง
หัวหน้างานไม่สอนงานลูกน้อง	10	4.5	18	8.1	66	29.7	82	36.9	46	20.7	2.39	น้อย
หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรมในการกระจายงานและมอบหมายงาน	10	4.5	16	7.2	77	34.7	78	35.1	41	18.5	2.44	น้อย
หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน	26	11.7	29	13.1	67	30.2	54	24.3	46	20.7	2.71	ปานกลาง
หัวหน้างานไม่ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	5	2.3	22	9.9	80	36.0	61	27.5	54	24.3	2.38	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											2.48	น้อย

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง หัวหน้างานไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรมในการกระจายงานและมอบหมายงาน หัวหน้างานสั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก หัวหน้างานไม่สอนงานลูกน้องและหัวหน้างานไม่ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
หัวหน้างานไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	12	5.4	21	9.5	74	33.3	67	30.2	48	21.6	2.47	น้อย
หัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง	4	1.8	31	14.0	73	32.9	67	30.2	47	21.2	2.45	น้อย
หัวหน้างานไม่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ	5	2.3	23	10.4	78	35.1	66	29.7	50	22.5	2.40	น้อย
การวางตัวของหัวหน้างานไม่เหมาะสม	6	2.7	28	12.6	72	32.4	62	27.9	54	24.3	2.41	น้อย
มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน	13	5.9	30	13.5	76	34.2	55	24.8	48	21.6	2.57	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.46	น้อย

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับน้อย หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน หัวหน้างานไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง หัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง การวางตัวของหัวหน้างานไม่เหมาะสมและหัวหน้างานไม่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจุบันช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ไม่จริงใจ	4	1.8	24	10.8	79	35.6	56	25.2	59	26.6	2.36	น้อย
เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	4	1.8	26	11.7	84	37.8	55	24.8	53	23.9	2.43	น้อย
ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	5	2.3	24	10.8	91	41.0	50	22.5	52	23.4	2.46	น้อย
ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	5	2.3	22	9.9	74	33.3	76	34.2	45	20.3	2.40	น้อย
ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	7	3.2	32	14.4	63	28.4	73	32.9	47	21.2	2.45	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											2.41	น้อย

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ไม่จริงใจ

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น	11	5.0	33	14.9	86	38.7	58	26.1	34	15.3	2.68	ปานกลาง
เมื่อประสบปัญหาในการทำงานไม่สามารถปรึกษาหารือกันได้	13	5.9	33	14.9	72	32.4	63	28.4	41	18.5	2.61	ปานกลาง
ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น	11	5.0	32	14.4	85	38.3	58	26.1	36	16.2	2.66	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่นและเมื่อประสบปัญหาในการทำงานไม่สามารถปรึกษาหารือกันได้

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปีจ้ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ค่าแรง/เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลาที่ได้รับ ไม่เหมาะสม	29	13.1	28	12.6	83	37.4	48	21.6	34	15.3	2.86	ปานกลาง
ไม่มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือนให้อย่าง สม่ำเสมอ/ทุกปี	34	15.3	24	10.8	70	31.5	52	23.4	42	18.9	2.80	ปานกลาง
ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	32	14.4	36	16.2	53	23.9	59	26.6	42	18.9	2.81	ปานกลาง
ไม่มีโบนัส	25	11.3	27	12.2	52	23.4	63	28.4	55	24.8	2.57	ปานกลาง
ไม่มีการจัดงานเลี้ยงฉลองวันสิ้นปี	26	11.7	31	14.0	56	25.2	55	24.8	54	24.3	2.64	ปานกลาง
ไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	25	11.3	34	15.3	54	24.3	51	23.0	58	26.1	2.63	ปานกลาง
ไม่มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	22	9.9	25	11.3	65	29.3	45	20.3	65	29.3	2.52	ปานกลาง
ไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัว เสียชีวิต	24	10.8	30	13.5	57	25.7	49	22.1	62	27.9	2.57	ปานกลาง

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปีจ้ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มีสวัสดิการค่าน้ำมันรถในกรณีออกไปทำงานนอกบริษัท	47	21.2	34	15.3	52	23.4	50	22.5	39	17.6	3.00	ปานกลาง
ไม่มีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรมสัมมนา	32	14.4	36	16.2	62	27.9	49	22.1	43	19.4	2.84	ปานกลาง
ไม่มีประกันชีวิต	31	14.0	22	9.9	48	21.6	57	25.7	64	28.8	2.55	ปานกลาง
ไม่มีสวัสดิการกองทุนผู้ขี้ม	37	16.7	37	16.7	46	20.7	57	25.7	45	20.3	2.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่มีสวัสดิการค่าน้ำมันรถในกรณีออกไปทำงานนอกบริษัท ค่าแรง/เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลาที่ได้รับไม่เหมาะสม ไม่มีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรมสัมมนา ไม่มีสวัสดิการกองทุนผู้ขี้ม ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน ไม่มีการขึ้นค่าแรง/เงินเดือนให้อย่างสม่ำเสมอ/ทุกปี ไม่มีการจัดงานเลี้ยงฉลองวันสิ้นปี ไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล ไม่มีโบนัส ไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต ไม่มีร้านค้าขายอาหารในโรงงานและไม่มประกันชีวิต

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
บริษัทไม่มีชื่อเสียงและไม่มีความปลอดภัย	3	1.4	26	11.7	69	31.1	54	24.3	70	31.5	2.27	น้อย
บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ การงาน	6	2.7	27	12.2	75	33.8	63	28.4	51	23.0	2.43	น้อย
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	7	3.2	24	10.8	80	36.0	56	25.2	55	24.8	2.42	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											2.37	น้อย

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ บริษัททำให้รู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพการงาน ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและบริษัทไม่มีชื่อเสียงและไม่มีความปลอดภัย

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่ทำ	4	1.8	16	7.2	70	31.5	58	26.1	74	33.3	2.18	น้อย
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	7	3.2	14	6.3	64	28.8	57	25.7	80	36.0	2.20	น้อย
มีความรู้สึกว่ เราทำงานที่ไม่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	7	3.2	15	6.8	63	28.4	65	29.3	72	32.4	2.19	น้อย
การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก	18	8.1	15	6.8	55	24.8	59	26.6	75	33.8	2.29	น้อย
งานที่ทำอยู่ไม่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น	8	3.6	20	9.0	84	37.8	49	22.1	61	27.5	2.39	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											2.24	น้อย

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับน้อย หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ งานที่ทำอยู่ไม่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา มีความรู้สึกว่ เราทำงานที่ไม่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัวและไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่ทำ

ตารางที่ 42 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปีจ้ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
จำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	26	11.7	41	18.5	69	31.1	38	17.1	48	21.6	2.82	ปานกลาง
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ	33	14.9	44	19.8	58	26.1	55	24.8	32	14.4	2.96	ปานกลาง
ที่ทำงานไม่สะอาด เรียบร้อย แสง เสียง ไม่เหมาะสมแก่การทำงาน	27	12.2	21	9.5	69	31.1	61	27.5	44	19.8	2.67	ปานกลาง
ที่ทำงานคับแคบเกินไป	35	15.8	35	15.8	66	29.7	42	18.9	44	19.8	2.89	ปานกลาง
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ไม่เหมาะสม	27	12.2	19	8.6	90	40.5	34	15.3	52	23.4	2.71	ปานกลาง
ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	35	15.8	23	10.4	63	28.4	43	19.4	58	26.1	2.70	ปานกลาง
บริษัทไม่มีบรรยากาศและสภาพการทำงานที่เหมาะสม	25	11.3	29	13.1	78	35.1	45	20.3	45	20.3	2.75	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ ที่ทำงานคับแคบเกินไป จำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน บริษัทไม่มีบรรยากาศและสภาพการทำงานที่เหมาะสม จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ไม่เหมาะสม ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้นและที่ทำงานไม่สะอาด เรียบร้อย แสง เสียง ไม่เหมาะสมแก่การทำงาน

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานในปีจ้ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับของปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่เป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม	3	1.4	16	7.2	77	34.7	42	18.9	84	37.8	2.15	น้อย
ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ	4	1.8	20	9.0	70	31.5	43	19.4	85	38.3	2.17	น้อย
ไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4	1.8	17	7.7	61	27.5	44	19.8	96	43.2	2.05	น้อย
ตำแหน่งงานที่ทำไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3	1.4	11	5.0	63	28.4	45	20.3	100	45.0	1.97	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											2.08	น้อย

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับน้อย หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบันและตำแหน่งงานที่ทำไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ตารางที่ 44 สรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.85	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	2.50	ปานกลาง	6
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.75	ปานกลาง	3
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.63	ปานกลาง	4
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.80	ปานกลาง	2
ด้านความรับผิดชอบ	2.59	ปานกลาง	5
รวมปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	2.67	ปานกลาง	
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน			
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.44	น้อย	6
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	2.48	น้อย	4
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.46	น้อย	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.41	น้อย	7
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.65	ปานกลาง	3
ด้านค่าตอบแทน	2.71	ปานกลาง	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.37	น้อย	8
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.24	น้อย	9
ด้านสภาพการทำงาน	2.78	ปานกลาง	1
ด้านตำแหน่งงาน	2.08	น้อย	10
รวมปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	2.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 โดยให้ระดับของปัญหากับปัจจัยแต่ละด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ สำหรับปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หรือเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 โดยให้ระดับของปัญหากับปัจจัยแต่ละด้านได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 45 สรุปข้อมูลระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยในการทำงานและระดับปัญหาของปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ปัจจัยในการทำงาน			ปัญหาในการทำงาน		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.42	ปานกลาง	2	2.85	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	3.48	ปานกลาง	1	2.50	ปานกลาง	6
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01	ปานกลาง	5	2.75	ปานกลาง	3
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.29	ปานกลาง	4	2.63	ปานกลาง	4
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.86	ปานกลาง	6	2.80	ปานกลาง	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.41	ปานกลาง	3	2.59	ปานกลาง	5
รวมปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.30	ปานกลาง		2.67	ปานกลาง	
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.76	มาก	1	2.44	น้อย	6
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	3.61	มาก	5	2.48	น้อย	4
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.63	มาก	3	2.46	น้อย	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	มาก	3	2.41	น้อย	7
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.19	ปานกลาง	9	2.65	ปานกลาง	3
ด้านค่าตอบแทน	3.25	ปานกลาง	8	2.71	ปานกลาง	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.70	มาก	2	2.37	น้อย	8
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.62	มาก	4	2.24	น้อย	9
ด้านสภาพการทำงาน	3.29	ปานกลาง	7	2.78	ปานกลาง	1
ด้านตำแหน่งงาน	3.36	ปานกลาง	6	2.08	น้อย	10
รวมปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.47	ปานกลาง		2.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานและระดับปัญหาของปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ปัจจัย โดยในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญปานกลางและระดับปัญหามานกลาง

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมากและระดับปัญหาน้อย สำหรับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านค่าตอบแทนและด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญปานกลางและระดับปัญหามานกลาง และด้านตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญปานกลางและระดับปัญหาน้อย

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการให้ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน ส่วนงานที่ทำ ค่าแรงที่ได้รับ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ			
	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.51	มาก	3.38	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	3.50	มาก	3.48	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.61	มาก	2.95	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.41	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.00	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.48	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
รวมปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.39	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน				
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.64	มาก	3.82	มาก
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	3.74	มาก	3.55	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.83	มาก	3.54	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.82	มาก	3.55	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.26	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.33	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.69	มาก	3.71	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.72	มาก	3.58	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.28	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.48	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
รวมปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.55	มาก	3.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่า เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง โดยเพศชายให้ความสำคัญลำดับแรกในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญในการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานโดยรวมเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับต่างกัน คือ เพศชายให้ความสำคัญระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรกในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจ
ในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยงูใจ	ระดับของปัญหา			
	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.46	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	2.34	น้อย	2.58	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.61	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.37	น้อย	2.76	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.65	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.36	น้อย	2.70	ปานกลาง
รวมปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน	2.50	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน				
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.31	น้อย	2.51	ปานกลาง
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	2.30	น้อย	2.57	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.21	น้อย	2.58	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.29	น้อย	2.48	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.50	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.61	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.35	น้อย	2.39	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.08	น้อย	2.31	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	2.60	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.06	น้อย	2.10	น้อย
รวมปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน	2.37	น้อย	2.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับปัญหาในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาลำดับแรก ในด้านความสำเร็จในการทำงานเหมือนกัน

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาในระดับต่างกัน คือ เพศชายมีปัญหาในระดับน้อย และเพศหญิงมีปัญหาในระดับปานกลาง โดยเพศชายมีปัญหาลำดับแรกในด้านค่าตอบแทน ส่วนเพศหญิงมีปัญหาในด้านสภาพการทำงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ											
	อายุต่ำกว่า 20 ปี		อายุ 20-25 ปี		อายุ 26-30 ปี		อายุ 31-35 ปี		อายุ 36-40 ปี		อายุสูงกว่า 40 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน												
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.00	มาก	3.46	ปานกลาง	3.51	มาก	3.48	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	4.00	มาก	3.48	ปานกลาง	3.51	มาก	3.58	มาก	3.38	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.83	มาก	2.95	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.00	มาก	3.29	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	4.33	มาก	2.92	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง	2.49	น้อย
ด้านความรับผิดชอบ	3.92	มาก	3.41	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.54	มาก	3.41	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
รวม	4.00	มาก	3.30	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง

ตารางที่ 48 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับ ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ											
	อายุต่ำกว่า 20 ปี		อายุ20-25 ปี		อายุ26-30 ปี		อายุ31-35 ปี		อายุ36-40 ปี		อายุสูงกว่า 40 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน												
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.88	มาก	3.67	มาก	3.75	มาก	3.82	มาก	3.89	มาก	3.76	มาก
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	4.00	มาก	3.74	มาก	3.51	มาก	3.65	มาก	3.61	มาก	3.49	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.00	มาก	3.68	มาก	3.68	มาก	3.71	มาก	3.53	มาก	3.48	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.70	มากที่สุด	3.76	มาก	3.68	มาก	3.47	ปานกลาง	3.61	มาก	3.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	4.67	มากที่สุด	3.23	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.33	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.50	มาก	3.58	มาก	3.76	มาก	3.76	มาก	3.73	มาก	3.75	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.70	มาก	3.62	มาก	3.72	มาก	3.65	มาก	3.66	มาก	3.41	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.57	มาก	3.40	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	4.25	มาก	3.39	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
รวม	3.85	มาก	3.51	มาก	3.53	มาก	3.49	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับที่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า20ปี ให้ความสำคัญในระดับมากโดยให้ความสำคัญลำดับแรกในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ20-25 ปี อายุ26-30 ปี อายุ31-35 อายุ36-40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางโดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า20ปี อายุ20-25 ปี และอายุ26-30 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ31-35ปี อายุ36-40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทเหมือนกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา											
	อายุต่ำกว่า 20 ปี		อายุ20-25 ปี		อายุ26-30 ปี		อายุ31-35 ปี		อายุ36-40 ปี		อายุสูงกว่า 40 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน												
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	มาก	3.41	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ และได้รับการยกย่องนับถือ	2.10	น้อย	2.46	น้อย	2.59	ปานกลาง	2.31	น้อย	2.64	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.50	มาก	2.57	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.13	น้อย	2.57	ปานกลาง	2.57	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.00	น้อย	2.85	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.00	น้อย	2.44	น้อย	2.67	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง
รวม	2.38	น้อย	2.60	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	2.56	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง

ตารางที่ 49 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา											
	อายุต่ำกว่า 20 ปี		อายุ 20-25 ปี		อายุ 26-30 ปี		อายุ 31-35 ปี		อายุ 36-40 ปี		อายุสูงกว่า 40 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน												
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.00	น้อย	2.39	น้อย	2.62	ปานกลาง	2.41	น้อย	2.48	น้อย	2.32	น้อย
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	2.14	น้อย	2.38	น้อย	2.64	ปานกลาง	2.51	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง	2.33	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.20	น้อย	2.29	น้อย	2.52	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง	2.45	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.00	ปานกลาง	2.23	น้อย	2.46	น้อย	2.58	ปานกลาง	2.53	ปานกลาง	2.32	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.50	ปานกลาง	2.53	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.08	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	2.53	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.00	น้อย	2.43	น้อย	2.48	น้อย	2.17	น้อย	2.47	น้อย	2.31	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.70	น้อย	2.24	น้อย	2.36	น้อย	1.97	น้อย	2.44	น้อย	2.24	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	1.64	น้อย	2.51	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	1.00	ไม่สำคัญ	2.13	น้อย	2.28	น้อย	1.88	น้อย	2.30	น้อย	1.83	น้อย
รวม	2.25	น้อย	2.41	น้อย	2.60	ปานกลาง	2.44	น้อย	2.68	ปานกลาง	2.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 49 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานต่อ ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับที่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีปัญหาในระดับน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-25 ปี อายุ 26-30 ปี อายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปีมีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านความสำเร็จในการทำงานเหมือนกัน

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในระดับที่แตกต่างกันคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 20-25 ปี และอายุ 31-35 ปี มีปัญหาในระดับน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 26-30 ปี อายุ 36-40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปีมีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาลำดับแรกในด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงานเหมือนกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามการศึกษาชั้นสูงสุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ											
	ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือปวส. หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		อื่น ๆ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน												
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.29	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	4.16	มาก	3.07	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	3.41	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.53	มาก	3.47	ปานกลาง	4.05	มาก	3.20	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.79	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	4.08	มาก	2.56	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.19	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	4.14	มาก	2.92	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.61	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.92	มาก	2.44	น้อย
ด้านความรับผิดชอบ	3.27	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.52	มาก	3.37	ปานกลาง	4.03	มาก	2.83	ปานกลาง
รวม	3.16	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	4.07	มาก	2.88	ปานกลาง

ตารางที่ 50 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับ ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามการศึกษาชั้นสูงสุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ											
	ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาตอนปลายหรืออาชีว.หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		อื่น ๆ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน												
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.89	มาก	3.74	มาก	3.64	มาก	3.52	มาก	4.05	มาก	3.83	มาก
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	3.52	มาก	3.46	ปานกลาง	3.65	มาก	3.61	มาก	4.15	มาก	3.90	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.51	มาก	3.44	ปานกลาง	3.66	มาก	3.80	มาก	4.11	มาก	4.20	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.60	มาก	3.52	มาก	3.68	มาก	3.64	มาก	3.86	มาก	3.87	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.10	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.72	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.17	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.67	มาก	3.64	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.79	มาก	3.71	มาก	3.57	มาก	3.56	มาก	3.95	มาก	3.56	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.52	มาก	3.73	มาก	3.56	มาก	3.58	มาก	4.03	มาก	3.47	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.25	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.86	มาก	3.19	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.27	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.85	มาก	2.92	ปานกลาง
รวม	3.42	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.90	มาก	3.59	มาก

จากตารางที่ 50 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัย กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับที่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า และ อื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการได้รับการยกย่องนับถือและด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า และอนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ อื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา											
	ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		อื่น ๆ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน												
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.32	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	2.59	ปานกลาง	2.40	น้อย	2.41	น้อย	2.48	น้อย	2.59	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.94	ปานกลาง	2.40	น้อย	2.68	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.95	ปานกลาง	2.41	น้อย	2.46	น้อย	2.55	ปานกลาง	2.40	น้อย	3.17	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.93	ปานกลาง	2.57	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง	1.89	น้อย
ด้านความรับผิดชอบ	2.80	ปานกลาง	2.33	น้อย	2.54	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง	2.17	น้อย
รวม	2.85	ปานกลาง	2.47	น้อย	2.59	ปานกลาง	2.64	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง

ตารางที่ 51 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามการศึกษาชั้นสูงสุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา												
	ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		อื่น ๆ		
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน													
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.49	น้อย	2.28	น้อย	2.39	น้อย	2.53	ปานกลาง	2.61	ปานกลาง	2.42	น้อย	
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	2.58	ปานกลาง	2.48	น้อย	2.30	น้อย	2.44	น้อย	2.73	ปานกลาง	2.00	น้อย	
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.55	ปานกลาง	2.39	น้อย	2.40	น้อย	2.43	น้อย	2.52	ปานกลาง	2.20	น้อย	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.44	น้อย	2.37	น้อย	2.44	น้อย	2.34	น้อย	2.58	ปานกลาง	2.40	น้อย	
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.75	ปานกลาง	2.33	น้อย	2.70	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	2.33	น้อย	
ด้านค่าตอบแทน	2.79	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	2.49	น้อย	2.39	น้อย	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.32	น้อย	2.30	น้อย	2.36	น้อย	2.71	ปานกลาง	2.25	น้อย	1.89	น้อย	
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.37	น้อย	1.99	น้อย	2.16	น้อย	2.46	น้อย	2.09	น้อย	2.07	น้อย	
ด้านสภาพการทำงาน	2.99	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง	2.61	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	
ด้านตำแหน่งงาน	2.07	น้อย	1.92	น้อย	2.00	น้อย	2.42	น้อย	2.10	น้อย	2.00	น้อย	
รวม	2.59	ปานกลาง	2.36	น้อย	2.49	น้อย	2.61	ปานกลาง	2.49	น้อย	2.28	น้อย	

จากตารางที่ 51 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับที่แตกต่างกันคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และอื่น ๆ มีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านความสำเร็จในการทำงานเหมือนกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มีปัญหาในการทำงานในระดับน้อย โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมมีปัญหาในระดับที่แตกต่างกันคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า และอนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า มีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านสภาพการทำงานเหมือนกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และอื่นๆ มีปัญหาในการทำงานในระดับน้อย โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม อายุการทำงานในบริษัท

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ									
	น้อยกว่า 1 ปี		มากกว่า 1 ปี – 3 ปี		มากกว่า 3 ปี – 5 ปี		มากกว่า 5 ปี – 7 ปี		มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน										
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.51	มาก	3.31	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.51	มาก	3.48	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	3.52	มาก	3.40	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.54	มาก	3.61	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.20	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.37	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.14	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.54	มาก	3.31	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
รวม	3.42	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง

ตารางที่ 52 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม อายุการทำงานในบริษัท

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ									
	น้อยกว่า 1 ปี		มากกว่า 1 ปี – 3 ปี		มากกว่า 3 ปี – 5 ปี		มากกว่า 5 ปี – 7 ปี		มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน										
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.66	มาก	3.63	มาก	3.83	มาก	3.89	มาก	3.83	มาก
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	3.93	มาก	3.50	มาก	3.55	มาก	3.70	มาก	3.59	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.94	มาก	3.53	มาก	3.57	มาก	3.77	มาก	3.57	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	มาก	3.58	มาก	3.69	มาก	3.72	มาก	3.37	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.36	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.37	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.68	มาก	3.52	มาก	3.75	มาก	3.86	มาก	3.83	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.70	มาก	3.48	ปานกลาง	3.61	มาก	3.72	มาก	3.80	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.36	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.41	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
รวม	3.60	มาก	3.37	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.56	มาก	3.53	มาก

จากตารางที่ 52 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มากกว่า 1 ปี – 3 ปี มากกว่า 3 ปี – 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 7 ปี และมากกว่า 7 ปี ขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับแตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มากกว่า 5 ปี – 7 ปี และมากกว่า 7 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 1 ปี – 3 ปี และมากกว่า 3 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท เหมือนกัน

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม อายุการทำงานในบริษัท

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา									
	น้อยกว่า 1 ปี		มากกว่า 1 ปี – 3 ปี		มากกว่า 3 ปี – 5 ปี		มากกว่า 5 ปี – 7 ปี		มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน										
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.51	มาก	3.30	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ และได้รับการยกย่องนับถือ	2.54	ปานกลาง	2.34	น้อย	2.65	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง	2.47	น้อย
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.57	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง	2.40	น้อย
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.80	ปานกลาง	2.46	น้อย	2.90	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.86	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.46	น้อย	2.46	น้อย	2.84	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	2.39	น้อย
รวม	2.64	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง

ตารางที่ 53 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม อายุการทำงานในบริษัท

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา									
	น้อยกว่า 1 ปี		มากกว่า 1 ปี – 3 ปี		มากกว่า 3 ปี – 5 ปี		มากกว่า 5 ปี – 7 ปี		มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน										
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.38	น้อย	2.41	น้อย	2.60	ปานกลาง	2.47	น้อย	2.23	น้อย
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	2.27	น้อย	2.42	น้อย	2.67	ปานกลาง	2.51	ปานกลาง	2.41	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.19	น้อย	2.34	น้อย	2.77	ปานกลาง	2.46	น้อย	2.34	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.35	น้อย	2.30	น้อย	2.62	ปานกลาง	2.43	น้อย	2.34	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.51	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง	2.37	น้อย
ด้านค่าตอบแทน	2.65	ปานกลาง	2.60	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง	2.35	น้อย
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.30	น้อย	2.33	น้อย	2.64	ปานกลาง	2.36	น้อย	2.01	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.29	น้อย	2.14	น้อย	2.54	ปานกลาง	2.11	น้อย	2.01	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	2.42	น้อย	2.67	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง	2.51	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.07	น้อย	2.05	น้อย	2.28	น้อย	2.03	น้อย	1.88	น้อย
รวม	2.38	น้อย	2.42	น้อย	2.81	ปานกลาง	2.49	น้อย	2.28	น้อย

จากตารางที่ 53 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มากกว่า 1 ปี – 3 ปี มากกว่า 3 ปี – 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 7 ปี และมากกว่า 7 ปี ขึ้นไปมีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านความสำเร็จในการทำงานเหมือนกัน

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี – 3 ปี มากกว่า 5 ปี – 7 ปี และมากกว่า 7 ปี ขึ้นไป มีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านค่าตอบแทนและด้านสภาพการทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 3 ปี – 5 ปี มีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานจำแนกตามจำแนกตามส่วนงานที่ทำอยู่

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ					
	ส่วนโรงงาน		ส่วนขายและการตลาด		ส่วนสำนักงาน	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.37	ปานกลาง	3.78	มาก	4.00	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	3.45	ปานกลาง	3.67	มาก	4.03	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.94	ปานกลาง	3.81	มาก	3.64	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.24	ปานกลาง	3.61	มาก	3.94	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.88	ปานกลาง	3.59	มาก	3.42	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.37	ปานกลาง	3.67	มาก	3.92	มาก
รวม	3.25	ปานกลาง	3.69	มาก	3.87	มาก
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.74	มาก	4.11	มาก	3.90	มาก
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	3.58	มาก	4.16	มาก	3.79	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.61	มาก	4.07	มาก	3.78	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.61	มาก	4.11	มาก	3.60	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.18	ปานกลาง	3.78	มาก	3.17	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.23	ปานกลาง	3.69	มาก	3.30	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.69	มาก	3.63	มาก	3.92	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.60	มาก	3.84	มาก	3.82	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.27	ปานกลาง	3.79	มาก	3.43	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.34	ปานกลาง	3.61	มาก	3.60	มาก
รวม	3.45	ปานกลาง	3.88	มาก	3.59	มาก

จากตารางที่ 54 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนโรงงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนขายและการตลาด และส่วนสำนักงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนโรงงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนขายและการตลาด และส่วนสำนักงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม ส่วนงานที่ทำอยู่

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา					
	ส่วนโรงงาน		ส่วนขายและการตลาด		ส่วนสำนักงาน	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.36	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.63	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	2.54	ปานกลาง	2.11	น้อย	2.23	น้อย
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.79	ปานกลาง	2.07	น้อย	2.69	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.67	ปานกลาง	2.06	น้อย	2.56	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.83	ปานกลาง	2.44	น้อย	2.75	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.61	ปานกลาง	2.19	น้อย	2.54	ปานกลาง
รวม	2.70	ปานกลาง	2.23	น้อย	2.55	ปานกลาง
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.46	น้อย	2.14	น้อย	2.52	ปานกลาง
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	2.50	ปานกลาง	2.14	น้อย	2.60	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.48	น้อย	1.93	น้อย	2.47	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.43	น้อย	1.89	น้อย	2.70	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.64	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.74	ปานกลาง	2.41	น้อย	2.58	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.39	น้อย	2.44	น้อย	2.08	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.26	น้อย	2.00	น้อย	2.03	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	2.83	ปานกลาง	2.17	น้อย	2.46	น้อย
ด้านตำแหน่งงาน	2.10	น้อย	2.00	น้อย	1.96	น้อย
รวม	2.53	ปานกลาง	2.18	น้อย	2.46	น้อย

จากตารางที่ 55 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนโรงงาน และส่วนสำนักงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนขายและการตลาด มีปัญหาในระดับน้อย โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านความสำเร็จในการทำงานเหมือนกัน

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมมีปัญหในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนโรงงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนขายและการตลาด และส่วนสำนักงาน มีปัญหาในระดับน้อย โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เหมือนกัน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม ค่าแรงที่ได้รับ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ			
	รายวัน		รายเดือน	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.30	ปานกลาง	3.81	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ และได้รับการยกย่องนับถือ	3.41	ปานกลาง	3.73	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.88	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.17	ปานกลาง	3.68	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.69	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.31	ปานกลาง	3.72	มาก
รวม	3.19	ปานกลาง	3.67	มาก
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน				
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.75	มาก	3.83	มาก
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	3.55	มาก	3.81	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.56	มาก	3.89	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.59	มาก	3.77	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.14	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.21	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.69	มาก	3.76	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.57	มาก	3.81	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.25	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.29	ปานกลาง	3.61	มาก
รวม	3.42	ปานกลาง	3.64	มาก

จากตารางที่ 56 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรกในด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายเดือนให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายวันให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายเดือนให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม ค่าแรงที่ได้รับ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา			
	รายวัน		รายเดือน	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.32	ปานกลาง	3.60	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	2.53	ปานกลาง	2.42	น้อย
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.78	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.71	ปานกลาง	2.38	น้อย
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.77	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.62	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
รวม	2.71	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ				
ทำงาน				
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.46	น้อย	2.39	น้อย
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	2.51	ปานกลาง	2.41	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.51	ปานกลาง	2.29	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.44	น้อย	2.34	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.65	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.73	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.35	น้อย	2.45	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.25	น้อย	2.21	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	2.84	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.07	น้อย	2.14	น้อย
รวม	2.53	ปานกลาง	2.45	น้อย

จากตารางที่ 57 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายวันและรายเดือน มีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านความสำเร็จในการทำงานเหมือนกัน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมมีปัญหาในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายวัน มีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านสภาพการทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าแรงรายเดือน มีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านค่าตอบแทน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ									
	ต่ำกว่า 4,500 บาท		4,500 – 9,500 บาท		9,501 – 14,500 บาท		14,501 – 19,500 บาท		มากกว่า 19,500 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน										
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.19	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.88	มาก	4.60	มากที่สุด	4.40	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	3.27	ปานกลาง	3.55	มาก	3.81	มาก	4.25	มาก	4.40	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.67	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.79	มาก	4.58	มากที่สุด	3.33	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.09	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.89	มาก	4.56	มากที่สุด	4.75	มากที่สุด
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.58	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	3.73	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.20	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	4.00	มาก	4.33	มาก	3.83	มาก
รวม	3.06	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.87	มาก	4.44	มาก	4.19	มาก

ตารางที่ 58 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ									
	ต่ำกว่า 4,500 บาท		4,500 – 9,500 บาท		9,501 – 14,500 บาท		14,501 – 19,500 บาท		มากกว่า 19,500 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน										
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.62	มาก	3.80	มาก	4.08	มาก	4.13	มาก	4.25	มาก
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	3.49	ปานกลาง	3.62	มาก	3.92	มาก	4.36	มาก	3.71	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.49	ปานกลาง	3.66	มาก	4.00	มาก	4.20	มาก	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.62	มาก	3.60	มาก	3.91	มาก	3.85	มาก	3.60	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.96	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.77	มาก	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.88	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.69	มาก	3.98	มาก	3.42	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.44	ปานกลาง	3.82	มาก	3.94	มาก	4.08	มาก	4.00	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.39	ปานกลาง	3.72	มาก	3.96	มาก	3.80	มาก	4.33	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.01	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.70	มาก	3.82	มาก	3.43	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.12	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.84	มาก	3.38	มาก	4.00	มาก
รวม	3.25	ปานกลาง	3.55	มาก	3.85	มาก	3.97	มาก	3.71	มาก

จากตารางที่ 58 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับที่แตกต่างกันคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท และ 4,500 – 9,500 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ เหมือนกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,501 – 14,500 บาท 14,501 – 19,500 บาทและมากกว่า 19,500 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านด้านลักษณะงานที่ทำ

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกันคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลางโดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,500 – 9,500 บาท 9,501 – 14,500 บาท 14,501 – 19,500 บาทและมากกว่า 19,500 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญลำดับแรก ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา และด้านชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา									
	ต่ำกว่า 4,500 บาท		4,500 – 9,500 บาท		9,501 – 14,500 บาท		14,501 – 19,500 บาท		มากกว่า 19,500 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน										
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.18	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.81	มาก	4.06	มาก	3.75	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	2.61	ปานกลาง	2.42	น้อย	2.69	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	1.00	ไม่มีปัญหา
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.98	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	1.33	ไม่มีปัญหา
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.95	ปานกลาง	2.47	น้อย	2.44	น้อย	2.94	ปานกลาง	1.00	ไม่มีปัญหา
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.90	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	2.00	น้อย
ด้านความรับผิดชอบ	2.74	ปานกลาง	2.48	น้อย	2.73	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	1.33	ไม่มีปัญหา
รวม	2.84	ปานกลาง	2.57	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	1.31	น้อย

ตารางที่ 59 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ระดับของปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของปัญหา									
	ต่ำกว่า 4,500 บาท		4,500 – 9,500 บาท		9,501 – 14,500 บาท		14,501 – 19,500 บาท		มากกว่า 19,500 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน										
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.55	ปานกลาง	2.33	น้อย	2.78	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	1.00	ไม่มีปัญหา
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	2.53	ปานกลาง	2.42	น้อย	2.70	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	1.57	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.50	ปานกลาง	2.42	น้อย	2.55	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	1.20	ไม่มีปัญหา
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.51	ปานกลาง	2.33	น้อย	2.49	น้อย	3.30	ปานกลาง	1.80	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.87	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	2.00	น้อย
ด้านค่าตอบแทน	3.05	ปานกลาง	2.53	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง	1.83	น้อย
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.59	ปานกลาง	2.23	น้อย	2.44	น้อย	2.92	ปานกลาง	1.00	ไม่มีปัญหา
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.47	น้อย	2.08	น้อย	2.24	น้อย	2.95	ปานกลาง	1.20	ไม่มีปัญหา
ด้านสภาพการทำงาน	3.10	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	2.00	น้อย
ด้านตำแหน่งงาน	2.29	น้อย	1.90	น้อย	2.42	น้อย	2.94	ปานกลาง	1.00	ไม่มีปัญหา
รวม	2.71	ปานกลาง	2.38	น้อย	2.60	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง	1.55	น้อย

จากตารางที่ 59 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 4,500 บาท 4,500 – 9,500 บาท 9,501 – 14,500 บาท และ 14,501 – 19,500 บาท มีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 19,500 บาท มีปัญหาในการทำงานในระดับน้อย โดยมีปัญหาลำดับแรกในด้าน ความสำเร็จในการทำงานเหมือนกัน

สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับที่แตกต่างกันคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 4,500 บาท 9,501 – 14,500 บาท และ 14,501 – 19,500 บาท มีปัญหาในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,500 – 9,500 บาท และมากกว่า 19,500 บาท มีปัญหาในการทำงานในระดับน้อย โดยมีปัญหาลำดับแรก ในด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ข้อเสนอแนะ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เป้าหมายสูงเกินไป, อยากให้มีการร่วมมือให้งานสำเร็จมากขึ้น
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ และได้รับการยกย่องนับถือ	ควรเปิดโอกาสแก่พนักงานทุกระดับมากขึ้น, ควรกล่าวชมเชยลูกน้องเมื่อทำงานได้ดีขึ้นเพื่อจะได้มีกำลังใจทำงานต่อ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ก้าวหน้าน้อย, ควรผลักดันให้ลูกน้องมีตำแหน่งสูงขึ้น
ด้านด้านลักษณะงานที่ทำ	เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ, อยากให้มีมาตรฐานการทำงานที่แน่นอน, เปลี่ยนแปลงบ่อย
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ค่อนข้างน้อย, ควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ให้โอกาสศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
ด้านความรับผิดชอบ	ควรระบุหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนขึ้น, มีความรับผิดชอบมากเกินไป
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	กฎระเบียบมากเกินไป, อยากให้หัวหน้างานปรับปรุงเรื่องการพูดแต่ละครั้ง
ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาฟังความข้างเดียว, อยากให้รับฟังความคิดเห็นของลูกน้องบ้าง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ขอให้หัวหน้ามีความยุติธรรมในการให้ค่าล่วงเวลาแต่ละคนให้ถูกต้อง, อยากให้หัวหน้างานมีการประสานงานกันมากกว่านี้, เหมือนเส้นขนาน, ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้ซักถามผิดหรือถูก, อยากให้หัวหน้ารักลูกน้อง, อยากให้มีความสัมพันธ์แบบพี่แบบน้องไม่ถือตัว, อยากให้รับฟังลูกน้องมากกว่านี้, หัวหน้างานเข้มงวดเกินไป, หัวหน้างานบางคนตีบางคนถือตัวมากเกินไป
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มีกิจกรรมให้ทำร่วมกันอย่างสนุกสนาน, อยากให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป

ปัจจัยจูงใจ	ข้อเสนอแนะ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	อยากให้การแลกเปลี่ยนการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ, ควรมีการปรึกษาแก้ปัญหาได้
ด้านค่าตอบแทน	ควรมีค่าน้ำมันค่าเบี่ยขนค่าอาหารให้กับพนักงาน ค่ากะ, เสื่อกันหนาวไม่เพียงพอ, ค่าแรงน้อยเกินไป/ควรพิจารณาให้เหมาะสมมากกว่านี้, สวัสดิการไม่ดีเท่าที่ควร เรื่องชุดทำงานไม่ต้องซื้อ, อยากให้ทุกคนช่วยเหลือค่าตอบแทนให้พนักงานให้มากกว่า, อยากให้มีเงินสะสมทุกเดือน, อยากให้มีที่จอดรถเพียงพอ, ไม่มีค่าเดินทาง, สวัสดิการไม่ดี, อยากให้ขึ้นโบนัสตามอายุงาน, การรักษาพยาบาลไม่ดี, ปรับค่าแรงซ้ำเกินไป
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ควรปรับพนักงานรายวันชั่วคราวเป็นพนักงานประจำ, ต้องการให้มีการแนะนำการทำงานให้มากขึ้น
ด้านชีวิตส่วนตัว	กรณีฉุกเฉินควรให้พนักงานลาได้
ด้านสภาพการทำงาน	พื้นที่แคบแสงสว่างไม่เพียงพอ, ขอให้เพิ่มแอร์และอุปกรณ์ให้มากกว่านี้, ห้องคับแคบและร้อนเกินไป, วัสดุสกปรกที่สุด, เสียงเครื่องจักรดังเกินไป