

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด ผู้ศึกษาได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) จำแนกตามเพศ และอายุงานในบริษัท

ส่วนที่ 4 ปัญหาปัจจัยในการจูงใจ และปัจจัยในการบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นปัญหาแบบเลือกตอบ ซึ่งสอบถามถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	63	57.27
หญิง	47	42.73
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.27 และเพศหญิง ร้อยละ 42.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-25 ปี	25	22.73
26-30 ปี	26	23.64
31-35 ปี	13	11.82
มากกว่า 35 ปี	46	41.82
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 35 ปี ร้อยละ 41.82 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 23.64 มีอายุระหว่าง 18-25 ปี ร้อยละ 22.73 และมีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 11.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า	25	22.73
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	27	24.55
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.หรือเทียบเท่า	37	33.64
อนุปริญญา / ปวส หรือเทียบเท่า	12	10.91
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	9	8.18
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.หรือเทียบเท่า ร้อยละ 33.64 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ร้อยละ 24.55 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า ร้อยละ 22.73 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส หรือเทียบเท่า ร้อยละ 10.91 และมีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 8.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	47	42.73
สมรส	48	43.64
หย่าร้าง	9	8.18
หม้าย	6	5.45
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 43.64 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 42.73 มีสถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 8.18 และมีสถานภาพหม้าย ร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักอาศัย

ที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้านตัวเอง	48	43.64
บ้านญาติ	16	14.55
บ้านเช่า, ห้องเช่า	46	41.82
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยเป็นบ้านตัวเอง ร้อยละ 43.64 รองลงมา มีที่พักอาศัยเป็นบ้านเช่า ห้องเช่า ร้อยละ 41.82 และมีที่พักอาศัยเป็นบ้านญาติ ร้อยละ 14.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานในบริษัทเชียงใหม่ ศรีโตเกียว

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ถึง 1 ปี	28	25.45
1-3 ปี	30	27.27
3-6 ปี	13	11.82
6-9 ปี	8	7.27
มากกว่า 10 ปี	31	28.18
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 28.18 รองลงมามีอายุงาน 1-3 ปี ร้อยละ 27.27 มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี ร้อยละ 25.45 มีอายุงาน 3-6 ปี ร้อยละ 11.82 และมีอายุงาน 6-9 ปี ร้อยละ 7.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	74	67.27
6,001 – 8,000 บาท	32	29.09
8,001 – 10,000 บาท	4	3.64
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 67.27 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 6,001 – 8,000 บาท ร้อยละ 29.09 และมีรายได้ต่อเดือน 8,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่จะเข้ามาทำงานที่บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด

การเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่จะเข้ามาทำงานที่บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
เคย	59	53.64
ไม่เคย	51	46.36
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่จะเข้ามาทำงานที่บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด ร้อยละ 53.64 และไม่เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่จะเข้ามาทำงานที่บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด ร้อยละ 46.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิม

สาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
หมวด ค่าตอบแทน		
1. ค่าจ้างน้อย	25	22.73
2. ไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	14	12.73
หมวด ลักษณะงาน		
1. งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย	16	14.55
2. งานที่ทำเกินความสามารถ	6	5.45
3. ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานมากขึ้น	5	4.55
4. งานที่ทำไม่น่าสนใจ	4	3.64
หมวด ความมั่นใจในองค์กร		
1. บริษัทไม่มีความมั่นคง	5	4.55
หมวด ลักษณะผู้นำและระบบ		
1. ไม่พอใจในหัวหน้างาน	4	3.64
2. ไม่พอใจระบบการควบคุมดูแลของบริษัท	16	14.55
3. ไม่พอใจนโยบายของบริษัท	4	3.64
4. ผลงานที่ทำไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัท	8	7.27
หมวด สภาพทีมงาน		
1. ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	6	5.45
หมวด ความก้าวหน้า		
1. ไม่มีความมั่นคงก้าวหน้า	11	10.00
2. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	9	8.18
หมวด การประเมินผลงาน		
1. ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน	7	6.36
หมวด การถูกเลิกจ้าง		
1. บริษัท/สถานที่ทำงานเก่าปิดกิจการ	10	9.09
2. อื่น ๆ เช่น ทำผิดกฎของบริษัท	2	1.82

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 110 คน

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิม เนื่องจาก ค่าจ้างน้อย ร้อยละ 22.73 รองลงมางานที่ทำไม่มีความปลอดภัย และไม่พอใจระบบการควบคุมดูแลของบริษัท เท่ากัน ร้อยละ 14.55 – และไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ร้อยละ 12.73 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการ ทำงาน	25	60	17	-	8	3.85	2
	22.73	54.55	15.45	-	7.27	(มาก)	
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	5	84	20	-	1	3.84	3
	4.55	76.36	18.18	-	0.91	(มาก)	
การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและแก้ปัญหา	12	53	37	-	8	3.55	4
	10.91	48.18	33.64	-	7.27	(มาก)	
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	14	80	14	1	1	3.95	1
	12.73	72.73	12.73	0.91	0.91	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.80 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) การได้ใช้ความรู้

ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	8	78	20	3	1	3.81	1
	7.27	70.91	18.18	2.73	0.91	(มาก)	
การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	6	69	23	5	7	3.56	2
	5.45	62.73	20.91	4.55	6.36	(มาก)	
การยอมรับนับถือ และยกย่องจากสังคมภายนอก	11	53	21	6	19	3.28	3
	10.00	48.18	19.09	5.45	17.27	(ปานกลาง)	
คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	8	34	42	5	21	3.03	4
	7.27	30.91	38.18	4.55	19.09	(ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.42 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.81) การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.28) คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการ
การจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	2	39	41	17	11	3.04	3
	1.82	35.45	37.27	15.45	10.00	(ปานกลาง)	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	14	50	33	6	7	3.53	2
	12.73	45.45	30.00	5.45	6.36	(มาก)	
ความเป็นอิสระในการทำงาน	24	55	14	8	9	3.70	1
	21.82	50.00	12.73	7.27	8.18	(มาก)	
งานที่ทำเป็นงานที่น่า ภาคภูมิใจ	16	62	18	11	3	3.70	1
	14.55	56.36	16.36	10.00	2.73	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.49 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน และงานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.70) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรูู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	12	55	30	8	5	3.55	3
	10.91	50.00	27.27	7.27	4.55	(มาก)	
การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	9	43	30	9	19	3.13	4
	8.18	39.09	27.27	8.18	17.27	(ปานกลาง)	
ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย	14	75	9	2	10	3.74	2
	12.73	68.18	8.18	1.82	9.09	(มาก)	
มีโอกาสดูแลความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	24	62	11	3	10	3.79	1
	21.82	56.36	10.00	2.73	9.09	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.55 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ มีโอกาสดูแลความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.74) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการ
การจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และ ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง	5	39	38	6	22	2.99	1
	4.55	35.45	34.55	5.45	20.00	(ปานกลาง)	
มีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น	4	24	47	21	14	2.85	2
	3.64	21.82	42.73	19.09	12.73	(ปานกลาง)	
มีโอกาสในการโยกย้ายงาน ตามความรู้ความสามารถ	5	28	38	15	24	2.77	3
	4.55	25.45	34.55	13.64	21.82	(ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม						2.87 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ
ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.87)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือ มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.99) มี
โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.85) และมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้
ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการ
การจูงใจ ด้านการเจริญเติบโต

ด้านการเจริญเติบโต	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
มีโอกาสดำเนินการอบรม	7	40	23	15	25	2.90	1
เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง	6.36	36.36	20.91	13.64	22.73	(ปานกลาง)	
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	8	27	26	30	19	2.77	2
	7.27	24.55	23.64	27.27	17.27	(ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม						2.84 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านการเจริญเติบโต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.84)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือ มีโอกาสดำเนินการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 2.90) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง	12	46	31	16	5	3.40	3
	10.91	41.82	28.18	14.55	4.55	(ปานกลาง)	
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	15	50	21	15	9	3.43	2
	13.64	45.45	19.09	13.64	8.18	(ปานกลาง)	
นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง	13	51	29	15	2	3.53	1
	11.82	46.36	26.36	13.64	1.82	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือ นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.53) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
ความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน	11	53	27	14	5	3.46	3
	10.00	48.18	24.55	12.73	4.55	(ปานกลาง)	
การให้คำแนะนำ และความ ช่วยเหลือในการทำงาน	6	64	27	13	-	3.57	2
	5.45	58.18	24.55	11.82	-	(มาก)	
การรับฟังความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	17	70	11	11	1	3.83	1
	15.45	63.64	10.00	10.00	0.91	(มาก)	
ความยุติธรรมในการ ประเมินผลการทำงาน	8	60	24	11	7	3.46	3
	7.27	54.55	21.82	10.00	6.36	(ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.58 (มาก)	

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน	25	73	8	3	1	4.07	3
	22.73	66.36	7.27	2.73	0.91	(มาก)	
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	28	66	15	1	-	4.10	1
	25.45	60.00	13.64	0.91	-	(มาก)	
ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	27	68	14	-	1	4.09	2
	24.55	61.82	12.73	-	0.91	(มาก)	
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	11	52	27	15	5	3.45	4
	10.00	47.27	24.55	13.64	4.55	(ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.93 (มาก)	

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ คือ การวางตนของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.10) ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.09) และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง	44	58	6	2	-	4.31	1
	40.00	52.73	5.45	1.82	-	(มาก)	
การร่วมมือ และให้ความ ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	27	68	14	1	-	4.10	2
	24.55	61.82	12.73	0.91	-	(มาก)	
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	27	62	19	2	-	4.04	3
	24.55	56.36	17.27	1.82	-	(มาก)	
การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อ กัน	26	63	20	1	-	4.04	3
	23.64	57.27	18.18	0.91	-	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม						4.12 (มาก)	

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.31) การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.10) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน และการรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	10	51	27	1	21	3.25	3
	9.09	46.36	24.55	0.91	19.09	(ปานกลาง)	
ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	14	56	17	11	12	3.45	1
	12.73	50.91	15.45	10.00	10.91	(ปานกลาง)	
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	13	45	37	5	10	3.42	2
	11.82	40.91	33.64	4.55	9.09	(ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.37 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	16	56	17	18	3	3.58	2
	14.55	50.91	15.45	16.36	2.73	(มาก)	
ความมั่นคงและความ เจริญเติบโตของบริษัท	28	56	22	2	2	3.96	1
	25.45	50.91	20.00	1.82	1.82	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.96) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	6	46	29	29	-	3.26	5
	5.45	41.82	26.36	26.36	-	(ปานกลาง)	
จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	19	71	14	1	5	3.89	1
	17.27	64.55	12.73	0.91	4.55	(มาก)	
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	16	38	38	18	-	3.47	4
	14.55	34.55	34.55	16.36	-	(ปานกลาง)	
สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย	18	54	20	13	5	3.61	2
	16.36	49.09	18.18	11.82	4.55	(มาก)	
สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ	16	40	48	6	-	3.60	3
	14.55	36.36	43.64	5.45	-	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.57 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.89) สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.61) และสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
เงินเดือน / รายได้							
อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ	11	31	52	13	3	3.31	4
	10.00	28.18	47.27	11.82	2.73	(ปานกลาง)	
การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ทุกปี	13	25	47	21	4	3.20	6
	11.82	22.73	42.73	19.09	3.64	(ปานกลาง)	
รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน	7	34	39	20	10	3.07	7
	6.36	30.91	35.45	18.18	9.09	(ปานกลาง)	
สวัสดิการ							
สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี	18	41	39	5	7	3.53	3
	16.36	37.27	35.45	4.55	6.36	(มาก)	
สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร	10	32	52	5	11	3.23	5
	9.09	29.09	47.27	4.55	10.00	(ปานกลาง)	
สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยงหรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	12	30	36	10	22	3.00	8
	10.91	27.27	32.73	9.09	20.00	(ปานกลาง)	
สิทธิในการลา / วันหยุด							
สิทธิในการลาป่วย ลากิจ	17	59	12	12	10	3.55	1
	15.45	53.64	10.91	10.91	9.09	(มาก)	
สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำ และหยุดตามประเพณี	18	46	31	4	11	3.51	2
	16.36	41.82	28.18	3.64	10.00	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.30 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ สิทธิในการลาป่วย ลาภิจ (ค่าเฉลี่ย 3.55) สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุดตามประเพณี (ค่าเฉลี่ย 3.51) และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือ อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.31) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร (ค่าเฉลี่ย 3.23) การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.20) รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยงหรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
ความเข้าใจและการสนับสนุน ของครอบครัวต่อการทำงาน	10	65	22	-	13	3.54	3
	9.09	59.09	20.00	-	11.82	(มาก)	
ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่องาน และ บริษัท	31	64	7	7	1	4.06	1
	28.18	58.18	6.36	6.36	0.91	(มาก)	
ความสะดวกในการเดินทางไป ทำงาน	24	65	12	8	1	3.94	2
	21.82	59.09	10.91	7.27	0.91	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.85 (มาก)	

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.06) ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน (ร้อยละ 3.94) และความเข้าใจและการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการให้ความสำคัญในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยในการจูงใจ และปัจจัยในการบำรุงรักษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยในการจูงใจ (Motivation Factor)		
ด้านความสำเร็จของงาน	3.80	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในหน้าที่การงาน	3.55	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.49	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.87	ปานกลาง
ด้านการเจริญเติบโต	2.84	ปานกลาง
ปัจจัยในการบำรุงรักษา (Hygiene Factor)		
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	4.12	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	3.93	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.85	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.77	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.58	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.57	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.45	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.37	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการเจริญเติบโต

และปัจจัยในการบำรุงรักษา เรียงตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) จำแนกตามเพศ และอายุงานในบริษัท

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จของงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี อยู่ในการทำงาน	3.79 (มาก)	3.94 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	3.86 (มาก)	3.81 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา	3.65 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	3.86 (มาก)	4.09 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79 (มาก)	3.82 (มาก)

จากตารางที่ 26 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมากในปัจจัยในการจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.79) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.82)

โดย พบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก กับทุกปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงตามลำดับ คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.86) การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.65)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมากต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.81) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน เพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การยอมรับและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	3.86	3.74
	(มาก)	(มาก)
การยอมรับ นับถือ และยกย่อง จากเพื่อนร่วมงาน	3.71	3.36
	(มาก)	(ปานกลาง)
การยอมรับ นับถือ และยกย่อง จากสังคมภายนอก	3.16	3.45
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทน ต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.24	2.74
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 27 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านการได้รับการยกย่อง คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.49) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.32)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพศชายโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.24) และการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากสังคมภายนอก(ค่าเฉลี่ย3.16)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพศหญิงโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การยอมรับนับถือและยกย่องจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.45) การยอมรับ นับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) และคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา	3.06	3.00
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ ถนัด	3.60	3.43
	(มาก)	(ปานกลาง)
ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.90	3.43
	(มาก)	(ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	3.75	3.64
	(มาก)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.58) และเพศหญิง โดยเฉลี่ย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.60) ส่วนปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.06)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ส่วนปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และความเป็นอิสระในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.43) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.71 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.44 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
ขอบเขตและความรับผิดชอบของ งานที่ได้รับมอบหมาย	3.95 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
มีโอกาสดูแลความสามารถใน งานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.87 (มาก)	3.68 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.74) และโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.29)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.95) มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เพศชาย โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.45) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรม ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.37 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)
	มีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หรือ เลื่อนขั้น	3.19 (ปานกลาง)
มีโอกาสในการโยกย้ายงานตาม ความรู้ความสามารถ		3.24 (ปานกลาง)
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในหน้าที่การงาน คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.27) และโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับน้อย คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 2.34)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.37) มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.24) และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 3.19)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับน้อย ต่อปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.49) มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.38) และมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.15)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามเพศ

ด้านการเจริญเติบโต	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการอบรมเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถอย่าง ต่อเนื่อง	3.49 (ปานกลาง)	2.11 (น้อย)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.25 (ปานกลาง)	2.13 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (ปานกลาง)	2.12 (น้อย)

จากตารางที่ 31 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านการเจริญเติบโต คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.37) และโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับน้อย คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 2.12)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีโอกาสได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.49) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับน้อย ต่อปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.13) และมีโอกาสได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 2.11)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัท	เพศ	
	ชาย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	หญิง ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง	3.59 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.62 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)
นโยบายมีความเป็นธรรมและ สามารถปฏิบัติได้จริง	3.62 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.61) แต่โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.24)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และนโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง (ค่าเฉลี่ย 3.59)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ นโยบายมีความเป็นธรรมและ

สามารถปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.17) และมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชา	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.75	3.09
	(มาก)	(ปานกลาง)
การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน	3.68	3.43
	(มาก)	(ปานกลาง)
การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	4.00
	(มาก)	(มาก)
ความยุติธรรมในการประเมินผล การทำงาน	3.67	3.19
	(มาก)	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.70) แลโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.43)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70) การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา เพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน	3.98 (มาก)	4.19 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86 (มาก)	4.43 (มาก)
ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95 (มาก)	4.28 (มาก)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจ้างใจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.88) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.00)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) การวางตนของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) และความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.71)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า
เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การวางตนของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
(ค่าเฉลี่ย 4.43) ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.28)
และความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับ
หัวหน้า เพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	เพศ	
	ชาย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	หญิง ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ เป็นกันเอง	4.27 (มาก)	4.36 (มาก)
การร่วมมือ และให้ความ ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.13 (มาก)	4.06 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ พบปัญหาในการทำงาน	4.11 (มาก)	3.94 (มาก)
การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน	3.97 (มาก)	4.13 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12 (มาก)	4.12 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก
ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 4.12) และเพศ
หญิง (ค่าเฉลี่ย 4.12)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับบุคคล
ในแผนกอื่น เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและเป็น
กันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.27) การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

(ค่าเฉลี่ย 4.13) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และการรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.36) การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.13) การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.06) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.57 (มาก)	2.83 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.62 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.51 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 36 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจ้างใจ ด้านตำแหน่งงาน คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.57) แต่โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.11)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.57) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.63	3.51
	(มาก)	(มาก)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท	3.86	4.11
	(มาก)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 37 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจ้างใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.75) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.81)

โดย เพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.86) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.11) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา
ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	3.54 (มาก)	2.89 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความ เหมาะสม	3.95 (มาก)	3.81 (มาก)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงาน	3.51 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และ ความปลอดภัย	3.75 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำ ดื่ม ห้องน้ำ	3.60 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก
ในปัจจัยในการจ้างใจ ด้านสภาพการทำงาน คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.67) และโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญ
ระดับปานกลาง คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.43)

โดยเพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน เรียง
ตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.95)
สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย (ร้อยละ 75)
สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และเครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก
ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

เพศหญิง มีให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน เรียง
ตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.81)
สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ (ร้อยละ 3.60) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา เพศ

หญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และสภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.43) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือน / รายได้		
อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ	3.48 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
การปรับเพิ่มขึ้นของอัตรา เงินเดือน / รายได้ทุกปี	3.40 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อ ผลสำเร็จของงาน	3.32 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
สวัสดิการ		
สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจ สุขภาพประจำปี	3.81 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร	3.52 (มาก)	2.83 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือ กิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	3.32 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)
สิทธิในการลา / วันหยุด		
สิทธิในการลาป่วย ลากิจ	3.87 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)
สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุดตาม ประเพณี	3.76 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 (มาก)	2.95 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านค่าตอบแทน คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.56) และโดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 2.95)

โดย เพศชาย มีให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ สิทธิในการลาป่วย ลากิจ (ค่าเฉลี่ย 3.87) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี (ร้อยละ 3.81) และสิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุดตามประเพณี (ค่าเฉลี่ย 3.76) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร (ค่าเฉลี่ย 3.52) ส่วนปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน เพศชาย โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.48) การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.40) รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน และสวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.32)

เพศหญิง มีให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุดตามประเพณี (ค่าเฉลี่ย 3.17) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี (ร้อยละ 3.15) และสิทธิในการลาป่วย ลากิจ (ค่าเฉลี่ย 3.13) อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.09) การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 2.94) สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.83) รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 2.74) สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.57)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา
ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเข้าใจและการสนับสนุน ของครอบครัวต่อการทำงาน	3.71	3.30
	(มาก)	(ปานกลาง)
ความรู้สึกผูกพันต่องาน และ บริษัท	4.13	3.98
	(มาก)	(มาก)
ความสะดวกในการเดินทางไป ทำงาน	4.13	3.68
	(มาก)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 40 พบว่า เพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก
ในปัจจัยในการจูงใจ ด้านชีวิตส่วนตัว คือ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.99) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.65)

โดย เพศชาย มีให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัว เรียง
ตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท และความสะดวกใน
การเดินทางไปทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.13) และความเข้าใจและการสนับสนุนของครอบครัวต่อ
การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

เพศหญิง มีให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัว เรียงตามลำดับ
จากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.98) ความสะดวกใน
การเดินทางไปทำงาน (ร้อยละ 68) ส่วนปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัว เพศหญิง โดยเฉลี่ยให้
ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ความเข้าใจและการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.30)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านความสำเร็จของงาน	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี อยู่ในการทำงาน	3.79	3.80	3.12	4.45
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	3.82	3.83	3.66	3.97
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา	3.50	3.73	3.70	3.32
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	3.86	3.77	4.00	4.19
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 (มาก)	3.78 (มาก)	3.62 (มาก)	3.98 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน คือ อายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.98) อายุงานในบริษัท 1 - 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.78) อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (3.74) และ อายุงานในบริษัท 3 - 9 ปี (3.62)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.82) และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.83) การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.73)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.77) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.66) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน อายุงานในบริษัท 3-9 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.97) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน อายุงานในบริษัท 3-9 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การยอมรับและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	3.96	3.97	3.65	3.65
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
การยอมรับ นับถือ และยกย่อง จากเพื่อนร่วมงาน	3.86	3.53	3.41	3.45
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
การยอมรับ นับถือ และยกย่อง จากสังคมภายนอก	3.32	3.03	3.81	3.16
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(มาก)	(ปานกลาง)
คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อ ผลสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.29	3.23	2.92	2.65
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือ อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.45) ช่วงอายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.44) และอายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.23)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96) การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.32) และคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.29)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97) การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อายุงานในบริษัท 1-3 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.23) และการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.81) การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อายุงานในบริษัท 3-9 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.92)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อายุงานมากกว่า 10 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) และการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.16) และคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.65)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 6 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา	2.86	3.53	2.85	2.94
	(ปานกลาง)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ ถนัด	3.75	3.60	2.85	3.81
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(มาก)
ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.93	4.03	3.62	3.45
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	3.86	3.70	3.46	3.81
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.72 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.72) อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60) และอายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.96)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.75) ส่วนปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.86)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.70) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.60) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.53)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.30) ความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.68)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ส่วนปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุงานมากกว่า 10 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.64 (มาก)	3.70 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ขอบเขตและความรับผิดชอบของ งานที่ได้รับมอบหมาย	3.93 (มาก)	4.07 (มาก)	2.95 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)
มีโอกาสดูแลความสามารถใน งานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.75 (มาก)	4.13 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.90 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67 (มาก)	3.84 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ อายุงานใน

บริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.84) อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.67) และอายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.02)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.93) มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.13) ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.07) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน อายุงานในบริษัท 1-3 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.11) ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.95) และการมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.74) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน อายุงานมากกว่า 10 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.84)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การทำงาน	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรม ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.36	3.47	2.49	2.48
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(น้อย)	(น้อย)
มีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หรือ เลื่อนขั้น	3.21	3.13	2.47	2.45
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(น้อย)	(น้อย)
มีโอกาสในการโยกย้ายงานตาม ความรู้ความสามารถ	3.36	3.10	2.28	2.26
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(น้อย)	(น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	2.42 (น้อย)	2.40 (น้อย)

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง ปัจจัยในการจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.23) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับน้อย คือ อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.42) และอายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.40)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.36) และมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 3.21)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.47) มีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 3.13) และมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับน้อย ต่อปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีหลักเกณฑ์

ชัดเจน และยุทธกรรมในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.49) มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.47) และมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.28)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับน้อย ต่อปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุทธกรรมในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.48) มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.45) และมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.26)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านการเจริญเติบโต	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการอบรมเพิ่มพูน	3.64	3.10	2.24	2.48
ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	(มาก)	(ปานกลาง)	(น้อย)	(น้อย)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.50	2.93	2.18	2.35
	(มาก)	(ปานกลาง)	(น้อย)	(น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)	2.21 (น้อย)	2.42 (น้อย)

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง ปัจจัยในการจูงใจ ด้านการเจริญเติบโต คือ อายุงานในบริษัท "ไม่ถึง 1 ปี" (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อายุงานในบริษัท "1-3 ปี" (ค่าเฉลี่ย 3.02) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับน้อย คือ อายุงานในบริษัท "มากกว่า 10 ปี" (ค่าเฉลี่ย 2.42) และอายุงานในบริษัท "3-9 ปี" (ค่าเฉลี่ย 2.21)

โดย อายุงานในบริษัท "ไม่ถึง 1 ปี" ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีโอกาสดำเนินการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.64) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีโอกาสได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.10) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับน้อย ต่อปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีโอกาสได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 2.24) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.18)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับน้อย ต่อปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ มีโอกาสได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 2.48) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.35)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัท	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง	3.46 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
นโยบายมีความเป็นธรรมและ สามารถปฏิบัติได้จริง	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท คือ อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.30) อายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.18)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.71) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ส่วนปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง(ค่าเฉลี่ย 3.46)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.67) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง(ค่าเฉลี่ย 3.60)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.35) มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง (ค่าเฉลี่ย 3.31) และนโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.25)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.35) มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง(ค่าเฉลี่ย 3.16) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านการบังคับบัญชา	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.64	3.73	3.21	3.16
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน	3.61	3.83	3.19	3.52
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(มาก)
การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75	3.77	3.92	3.87
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
ความยุติธรรมในการประเมินผล การทำงาน	3.86	3.53	2.89	3.39
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72 (มาก)	3.72 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา คือ อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี และอายุงานในบริษัท 1-3 ปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.49) อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และการให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย

3.77) และความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.92) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา อายุงานในบริษัท 3-9 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87) การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา อายุงานมากกว่า 10 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน	3.82	4.23	4.17	4.10
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
การวางแผนของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	4.07	4.44	4.16
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86	4.20	4.18	4.13
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75	3.77	3.11	3.03
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81 (มาก)	4.07 (มาก)	3.98 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.07) อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.98) อายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.86) และอายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.81)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและการวางแผนของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.20) และ

การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.07) และความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.44) ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.18) และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อายุงานในบริษัท 3-9 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.11)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.16) ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.13) และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อายุงานมากกว่า 10 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ เป็นกันเอง	4.11	4.33	4.41	4.42
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
การร่วมมือ และให้ความ ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.00	4.17	4.00	4.19
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ พบปัญหาในการทำงาน	4.07	4.07	3.69	4.23
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน	4.00	4.10	3.70	4.23
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05 (มาก)	4.17 (มาก)	3.95 (มาก)	4.27 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น คือ อายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.27) อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.17) อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.05) และอายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.95)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.11) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และการรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.33) การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตาม

เป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.17) การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07)

อายุงานในบริษัท 3-9ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.41) การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.42) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน และการรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.23) และการร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านตำแหน่งงาน	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.68	3.20	2.71	3.32
	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.86	3.20	2.89	3.71
	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.75	3.37	2.64	3.68
	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน คือ อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี

(ค่าเฉลี่ย 3.76) และอายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.26) และอายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.74)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.68)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.37) ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม และตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.89) ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.71) และตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย 2.64)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ส่วนปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน อายุงานมากกว่า 10 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.54	3.57	3.44	3.74
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(มาก)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท	3.71	3.83	3.88	4.45
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (มาก)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)	4.10 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ อายุงานในบริษัทมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.10) อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.70) อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.66) และอายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.71) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.83) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.88) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในการทำงาน อายุงานในบริษัท 3-9 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.45) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา
ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านสภาพการทำงาน	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	3.68	3.13	2.89	3.29
	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความ เหมาะสม	3.86	3.97	4.29	3.61
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(มาก)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงาน	3.61	3.33	3.63	3.39
	(มาก)	(ปานกลาง)	(มาก)	(ปานกลาง)
สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และ ความปลอดภัย	3.75	3.73	4.02	3.06
	(มาก)	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)
สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ	3.82	3.40	4.19	3.23
	(มาก)	(ปานกลาง)	(มาก)	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 (มาก)	3.51 (มาก)	3.80 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน คือ อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.80) อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.74) อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.51) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.32)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.86) สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และสภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.75) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และเครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.97) สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.73) ส่วนปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน อายุงานในบริษัท 1-3 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.40) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 4.19) สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 4.02) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ส่วนปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน อายุงานในบริษัท 3-9 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.61) ส่วนปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน อายุงานมากกว่า 10 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.23) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และสภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา
ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านค่าตอบแทน	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือน / รายได้				
อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ	3.29	3.63	3.36	2.97
	(ปานกลาง)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
การปรับเพิ่มขึ้นของอัตรา เงินเดือน / รายได้ทุกปี	3.18	3.53	3.28	2.84
	(ปานกลาง)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อ ผลสำเร็จของงาน	3.32	3.40	2.88	2.65
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
สวัสดิการ				
สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจ สุขภาพประจำปี	3.75	3.83	3.42	3.10
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร	3.61	3.47	3.21	2.61
	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือ กิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	3.25	3.40	3.74	2.48
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(น้อย)
สิทธิในการลา / วันหยุด				
สิทธิในการลาป่วย ลา กิจ	3.64	4.03	2.99	3.35
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุดตาม ประเพณี	3.64	3.87	2.88	3.45
	(มาก)	(มาก)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน คือ อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.46) อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.10) และอายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.93)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.75) สิทธิในการลาป่วย ลากิจ และสิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุดตามประเพณี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร (ค่าเฉลี่ย 3.61) ส่วนปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) อัตรารายเดือน / รายได้ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.29) สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.25) การปรับเพิ่มขึ้นของอัตรารายเดือน / รายได้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.18)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ สิทธิในการลาป่วย ลากิจ (ค่าเฉลี่ย 4.03) สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุดตามประเพณี (ค่าเฉลี่ย 3.87) และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.83) อัตรารายเดือน / รายได้ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และการปรับเพิ่มขึ้นของอัตรารายเดือน / รายได้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.53) ส่วนปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน อายุงานในบริษัท 1-3 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร (ค่าเฉลี่ย 3.47) รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน และสวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.42) อัตรารายเดือน / รายได้ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.36) การปรับเพิ่มขึ้นของอัตรารายเดือน / รายได้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.28) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร (ค่าเฉลี่ย 3.21) สิทธิในการลาป่วย ลากิจ (ค่าเฉลี่ย 2.99) รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน และสิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุดตามประเพณี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.88) สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.74)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุดตามประเพณี (ค่าเฉลี่ย 3.45) สิทธิในการลาป่วย ลากิจ (ค่าเฉลี่ย 3.35) และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.10) อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 2.97) การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 2.84) รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 2.65) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร (ค่าเฉลี่ย 2.61) ส่วนปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทน อายุงานมากกว่า 10 ปี โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับน้อย คือ สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.48)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับการให้ความสำคัญในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุงานในบริษัท			
	ไม่ถึง 1 ปี	1 - 3 ปี	3 -9 ปี	มากกว่า 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเข้าใจและการสนับสนุน ของครอบครัวต่อการทำงาน	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)	3.86 (มาก)	2.87 (ปานกลาง)
ความรู้สึกผูกพันต่องาน และ บริษัท	3.96 (มาก)	4.20 (มาก)	3.68 (มาก)	4.26 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทางไป ทำงาน	4.00 (มาก)	4.13 (มาก)	4.10 (มาก)	3.55 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89 (มาก)	4.04 (มาก)	3.88 (มาก)	3.56 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานในบริษัท โดยเฉลี่ยให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว คือ อายุงานในบริษัท 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.04) อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.89) อายุงานในบริษัท 3-9 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.88) และอายุงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.56)

โดย อายุงานในบริษัท ไม่ถึง 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัว เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.96) และความเข้าใจและการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

อายุงานในบริษัท 1-3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัว เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.20) ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) และความเข้าใจและการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

อายุงานในบริษัท 3-9 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัว เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) ความเข้าใจและการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.68)

อายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัว เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.26) ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และความเข้าใจและการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.87)

ส่วนที่ 4 ปัญหาปัจจัยในการจูงใจ และปัญหาปัจจัยในการบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นปัญหาแบบเลือกตอบ ซึ่งสอบถามถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะตารางที่ 56 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

ปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ในการทำงาน	3	7	32	9	59	1.96	3
	2.73	6.36	29.09	8.18	53.64	(น้อย)	
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไป ตามที่คาดหวัง	-	9	28	26	47	1.99	2
	-	8.18	25.45	23.64	42.73	(น้อย)	
ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา	3	12	23	22	50	2.05	1
	2.73	10.91	20.91	20.00	45.45	(น้อย)	
ไม่รู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	1	8	16	13	72	1.66	4
	0.91	7.27	14.55	11.82	65.45	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.92 (น้อย)	

จากตารางที่ 56 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.92) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 2.05) ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 1.99) และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 1.96)

ตารางที่ 57 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ไม่ได้รับการยอมรับ และ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4	5	15	27	59	1.80	1
	3.64	4.55	13.64	24.55	53.64	(น้อย)	
ไม่ได้รับการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	-	6	16	15	73	1.59	3
	-	5.45	14.55	13.64	66.36	(น้อย)	
ไม่ได้รับการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากสังคมภายนอก	-	2	13	24	71	1.51	4
	-	1.82	11.82	21.82	64.55	(น้อย)	
ไม่ได้รับคำชมเชย หรือรางวัล ตอบแทนต่อผลสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย	2	2	24	16	66	1.71	2
	1.82	1.82	21.82	14.55	60.00	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.65 (น้อย)	

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ไม่ได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 1.80) ไม่ได้รับคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 1.71) และไม่ได้รับการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 1.59)

ตารางที่ 58 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
งานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	2	10	23	12	63	1.87	1
	1.82	9.09	20.91	10.91	57.27	(น้อย)	
งานที่ไม่ตรงกับความถนัด	2	10	11	18	69	1.71	3
	1.82	9.09	10.00	16.36	62.73	(น้อย)	
ไม่มีอิสระในการทำงาน	6	7	13	11	73	1.75	2
	5.45	6.36	11.82	10.00	66.36	(น้อย)	
งานที่ไม่น่าภาคภูมิใจ		8	10	23	69	1.61	4
		7.27	9.09	20.91	62.73	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.73 (น้อย)	

จากตารางที่ 58 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.73) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ งานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 1.87) ไม่มีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 1.75) และงานที่ไม่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 1.71)

ตารางที่ 59 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในหน้าที่การงาน

ปัญหาด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายมากหรือน้อย เกินไป	2	16	18	16	58	1.98	2
	1.82	14.55	16.36	14.55	52.73	(น้อย)	
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงาน	2	8	26	24	50	1.98	2
	1.82	7.27	23.64	21.82	45.45	(น้อย)	
ขอบเขตและความรับผิดชอบ ของงานที่ได้รับมอบหมายไม่ เหมาะสม	2	16	21	17	54	2.05	1
	1.82	14.55	19.09	15.45	49.09	(น้อย)	
ไม่มีโอกาสแสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1	8	21	21	59	1.83	3
	0.91	7.27	19.09	19.09	53.64	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.96 (น้อย)	

จากตารางที่ 59 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.96) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.05) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากหรือน้อยเกินไป และไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 1.98) และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 1.83)

ตารางที่ 60 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัญหาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และ ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ชัดเจน	1	17	18	20	54	2.01	1
	0.91	15.45	16.36	18.18	49.09	(น้อย)	
มีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นไม่เหมาะสม	2	8	16	19	65	1.75	3
	1.82	7.27	14.55	17.27	59.09	(น้อย)	
ไม่มีโอกาสในการโยกย้าย งานตามความรู้ความสามารถ	-	16	18	13	63	1.88	2
	-	14.55	16.36	11.82	57.27	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.88 (น้อย)	

จากตารางที่ 60 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.88) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.01) ไม่มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 1.88) และมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 1.75)

ตารางที่ 61 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการมุ่งใจ
ด้านการเจริญเติบโต

ปัญหาด้านการเจริญเติบโต	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
ไม่มีโอกาสได้รับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง	4	8	31	9	58	2.01	1
	3.64	7.27	28.18	8.18	52.73	(น้อย)	
ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดู งาน	4	9	26	15	56	2.00	2
	3.64	8.18	23.64	13.64	50.91	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						2.00 (น้อย)	

จากตารางที่ 61 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัย
ในการบำรุงรักษา ด้านการเจริญเติบโต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.00) ปัจจัยย่อย
ให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ไม่มีโอกาสได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ
อย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 2.01) และไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.00)

ตารางที่ 62 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง	7	18	22	13	50	2.26	1
	6.36	16.36	20.00	11.82	45.45	(น้อย)	
ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	2	16	13	23	56	1.95	2
	1.82	14.55	11.82	20.91	50.91	(น้อย)	
นโยบายไม่เป็นธรรมและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง	3	14	14	17	62	1.90	3
	2.73	12.73	12.73	15.45	56.36	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						2.04 (น้อย)	

จากตารางที่ 62 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.04) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 1.95) และนโยบายไม่เป็นธรรมและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 1.90)

ตารางที่ 63 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา

ปัญหาด้านการบังคับบัญชา	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ไม่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	2	15	11	27	55	1.93	3
	1.82	13.64	10.00	24.55	50.00	(น้อย)	
ไม่ให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน	4	13	11	24	58	1.92	4
	3.64	11.82	10.00	21.82	52.73	(น้อย)	
ไม่รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	12	6	8	31	53	2.03	2
	10.91	5.45	7.27	28.18	48.18	(น้อย)	
ขาดความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน	3	16	16	22	53	2.04	1
	2.73	14.55	14.55	20.00	48.18	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.98 (น้อย)	

จากตารางที่ 63 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.98) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ขาดความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.04) ไม่รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.03) และไม่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 1.93)

ตารางที่ 64 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ได้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น	4	8	8	15	75	1.65	2
	3.64	7.27	7.27	13.64	68.18	(น้อย)	
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม	3	9	8	17	73	1.65	2
	2.73	8.18	7.27	15.45	66.36	(น้อย)	
หัวหน้างานไม่มีความจริงใจและเป็นกันเองต่อผู้ได้บังคับบัญชา	2	5	16	13	74	1.62	3
	1.82	4.55	14.55	11.82	67.27	(น้อย)	
ขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	8	4	21	16	61	1.93	1
	7.27	3.64	19.09	14.55	55.45	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.71 (น้อย)	

จากตารางที่ 64 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.71) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 1.93) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ได้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น และการวางตนของหัวหน้างาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 1.65) และหัวหน้างานไม่มีความจริงใจและเป็นกันเองต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 1.62)

ตารางที่ 65 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเอง	-	7	11	16	76	1.54	4
	-	6.36	10.00	14.55	69.09	(น้อย)	
ไม่ให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือใดๆ ในการทำงาน	3	10	9	22	66	1.75	2
	2.73	9.09	8.18	20.00	60.00	(น้อย)	
ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน	1	10	12	36	51	1.85	1
	0.91	9.09	10.91	32.73	46.36	(น้อย)	
ไม่รับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน	1	10	12	36	51	1.65	3
	0.91	9.09	10.91	32.73	46.36	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.70 (น้อย)	

จากตารางที่ 65 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.70) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 1.85) ไม่ให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือใดๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 1.75) และไม่รับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 1.65)

ตารางที่ 66 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน

ปัญหาด้านตำแหน่งงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ตำแหน่งงานไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม	-	3	11	20	76	1.46	3
	-	2.73	10.00	18.18	69.09	(น้อยที่สุด)	
ตำแหน่งงานไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	-	8	13	11	78	1.55	2
	-	7.27	11.82	10.00	70.91	(น้อย)	
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ	-	9	14	11	76	1.60	1
	-	8.18	12.73	10.00	69.09	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.54 (น้อย)	

จากตารางที่ 66 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.54) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 1.60) ตำแหน่งงานไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 1.55) และตำแหน่งงานไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย 1.46)

ตารางที่ 67 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	1	5	22	29	53	1.84	1
	0.91	4.55	20.00	26.36	48.18	(น้อย)	
ไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท	-	5	18	25	62	1.69	2
	-	4.55	16.36	22.73	56.36	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.76 (น้อย)	

จากตารางที่ 67 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.76) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 1.84) และไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 1.69)

ตารางที่ 68 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน

ปัญหาด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำไม่เหมาะสม	7	16	37	9	41	2.45 (น้อย)	1
จำนวนชั่วโมงการทำงานไม่มีความเหมาะสม	1	7	32	16	54	1.95 (น้อย)	5
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ	5	16	35	13	41	2.37 (น้อย)	2
สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัยไม่เหมาะสม	4	16	22	23	45	2.19 (น้อย)	3
สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ไม่เพียงพอ	4	18	24	7	57	2.14 (น้อย)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						2.22 (น้อย)	

จากตารางที่ 68 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.22) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.45) เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.37) และสภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัยไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.19)

ตารางที่ 69 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน

ปัญหาด้านค่าตอบแทน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
เงินเดือน / รายได้							
อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ น้อยเกินไป	11	23	36	17	23	2.84	1
	10.00	20.91	32.73	15.45	20.91	(ปานกลาง)	
การปรับเพิ่มขึ้นของอัตรา เงินเดือน / รายได้ไม่เหมาะสม	10	18	36	16	30	2.65	2
	9.09	16.36	32.73	14.55	27.27	(ปานกลาง)	
ไม่มีรางวัลหรือค่าตอบแทนต่อ ผลสำเร็จของงาน	6	13	34	13	44	2.31	3
	5.45	11.82	30.91	11.82	40.00	(น้อย)	
สวัสดิการ							
สวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล ประกันชีวิต และ การตรวจสอบสุขภาพประจำปีไม่ เหมาะสม	4	9	24	19	54	2.00	8
	3.64	8.18	21.82	17.27	49.09	(น้อย)	
สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร ไม่เหมาะสม	-	16	32	7	55	2.08	5
	-	14.55	29.09	6.36	50.00	(น้อย)	
สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือ กิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ไม่เหมาะสม	-	17	29	13	51	2.11	4
	-	15.45	26.36	11.82	46.36	(น้อย)	
สิทธิในการลา / วันหยุด							
สิทธิในการลาป่วย ลากิจ ไม่ เหมาะสม	5	11	22	15	57	2.02	7
	4.55	10.00	20.00	13.64	51.82	(น้อย)	
สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำและหยุด ตามประเพณี ไม่เหมาะสม	2	17	24	9	58	2.05	6
	1.82	15.45	21.82	8.18	52.73	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						2.26 (น้อย)	

จากตารางที่ 69 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.26) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับน้อยเกินไป (ค่าเฉลี่ย 2.84) การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.65) และไม่มีรางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน(ค่าเฉลี่ย 2.31)

ตารางที่ 70 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัญหาด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
ครอบครัวไม่เข้าใจและไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน	6	17	16	71	6	1.62	2
	5.45	15.45	14.55	64.55	5.45	(น้อย)	
ไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท	5	23	13	69	5	1.67	1
	4.55	20.91	11.82	62.73	4.55	(น้อย)	
การเดินทางไปทำงานไม่สะดวก	7	19	9	75	7	1.62	2
	6.36	17.27	8.18	68.18	6.36	(น้อย)	
ค่าเฉลี่ยรวม						1.64 (น้อย)	

จากตารางที่ 70 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับปัญหาในการทำงานตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.64) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท (ค่าเฉลี่ย 1.67) ครอบครัวไม่เข้าใจและไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน และการเดินทางไปทำงานไม่สะดวก (ค่าเฉลี่ย 1.62)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยในการจูงใจ และปัจจัยในการบำรุงรักษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปรผล
ปัจจัยในการจูงใจ (Motivation Factor)		
ด้านการเจริญเติบโต	2.00	น้อย
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	1.96	น้อย
ด้านความสำเร็จของงาน	1.92	น้อย
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	1.88	น้อย
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1.73	น้อย
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1.65	น้อย
ปัจจัยในการบำรุงรักษา (Hygiene Factor)		
ด้านค่าตอบแทน	2.26	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	2.22	น้อย
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.04	น้อย
ด้านการบังคับบัญชา	1.98	น้อย
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1.76	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	1.71	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	1.70	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.64	น้อย
ด้านตำแหน่งงาน	1.54	น้อย

จากตารางที่ 71 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยในการจูงใจ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับ คือ ด้านการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการให้ความสำคัญในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยในการบำรุงรักษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่ง

คงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และด้าน
ชีวิตส่วนตัว



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved