

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อห้างหุ้นส่วน จำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จังหวัดนครปฐม ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสอบถามจากบุคคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จำนวนทั้งหมด 120 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษา ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน (ตารางที่ 2-8)
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน (ตารางที่ 9-14)
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ตารางที่ 15-44)
4. ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน (ตารางที่ 44-49)
5. ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ตารางที่ 50-74)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	65	54.17
หญิง	55	45.83
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	3	2.50
ระหว่าง 21-30 ปี	69	57.50
ระหว่าง 31-40 ปี	43	35.83
มากกว่า 40 ปี	5	4.17
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.83 มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 และมีอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	40	33.33
สมรส	75	62.50
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	5	4.17
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา เป็นโสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และเป็นหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน ม.3	95	79.17
ม.6/ปวช.	23	19.17
ปวส. หรือเทียบเท่า	2	1.66
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ไม่เกิน ม.3 จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 79.17 รองลงมามีการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 และมีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 8,000 บาท	65	54.17
ระหว่าง 8,001 - 10,000 บาท	34	28.33
ระหว่าง 10,001 - 12,000 บาท	14	11.67
มากกว่า 12,000 บาท	7	5.83
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มี รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 มีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001 - 12,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 12,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	54	45.00
ระหว่าง 3 - 5 ปี	49	40.80
มากกว่า 5 ปี	17	14.20
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในห้วง
 หน้าที่จำกัดพียงที่พียงไ้ก่อน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา มีระยะเวลา
 การปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และมีระยะเวลาการ
 ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติการ	115	95.80
หัวหน้างาน	5	4.20
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ใน ตำแหน่งปฏิบัติการ
 จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 95.80 รองลงมาทำงานอยู่ใน ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 5 คน
 คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไพล่อน

ตารางที่ 9 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน
ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไพล่อน (N = 120)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน	3.34	ปานกลาง
ความหลากหลายของงาน	3.05	ปานกลาง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.59	มาก
ผลป้อนกลับของงาน	3.54	มาก
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.10	ปานกลาง
โดยรวม	3.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญ ต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญปานกลาง (3.32) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับ สำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.59) ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.54) และด้านที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับ สำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.34) ด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.10) และด้านความหลากหลายของงาน (3.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน	17 (14.17)	46 (38.33)	49 (40.83)	8 (6.67)	0 (0)	120 (100.00)	3.60 มาก
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนใน การแก้ไขปัญหา	9 (7.50)	48 (40.00)	33 (27.50)	30 (25.00)	0 (0)	120 (100.00)	3.30 ปานกลาง
3. การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้ รู้สึกอึดอัด	17 (14.17)	40 (33.33)	43 (35.83)	17 (14.17)	3 (2.50)	120 (100.00)	3.43 ปานกลาง
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ อิสระในการทำงาน	14 (11.67)	43 (35.83)	36 (30.00)	26 (21.67)	1 (0.83)	120 (100.00)	3.36 ปานกลาง
5. องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	13 (10.83)	31 (25.83)	36 (30.00)	23 (19.17)	17 (14.17)	120 (100.00)	3.00 ปานกลาง
รวม							3.34 ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.34) โดยปัจจัยย่อยที่ให้
ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการ
ทำงาน (3.60) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการควบคุม
ดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.43) ด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระใน
การทำงาน (3.36) ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (3.30) และด้าน
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (3.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	12 (10.00)	38 (31.67)	44 (36.67)	14 (11.67)	12 (10.00)	120 (100.00)	3.20 ปานกลาง
2. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงาน ที่ซ้ำซากจำเจ	12 (10.00)	25 (20.83)	46 (38.33)	26 (21.67)	11 (9.17)	120 (100.00)	3.01 ปานกลาง
3. การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบ ใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	16 (13.33)	25 (20.83)	41 (34.17)	25 (20.83)	13 (10.83)	120 (100.00)	3.05 ปานกลาง
4. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติหน้าที่	10 (8.33)	35 (29.17)	33 (27.50)	34 (28.33)	8 (6.67)	120 (100.00)	3.04 ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ตลอดเวลา	13 (10.83)	30 (25.00)	31 (25.83)	30 (25.00)	16 (13.33)	120 (100.00)	2.95 ปานกลาง
รวม							3.05 ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.05) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความ
สำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลางได้แก่ ด้านงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลาย
ด้านประกอบกัน (3.20) ด้านการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการ
ทำงาน (3.05) ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.04) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่
น่าสนใจไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจ (3.01) และด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถตลอดเวลา
(2.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	23 (19.17)	58 (48.33)	25 (20.83)	14 (11.67)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.75 มาก
2. การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	18 (15.00)	58 (48.33)	28 (23.33)	10 (8.33)	6 (5.00)	120 (100.00)	3.60 มาก
3. การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	14 (11.66)	55 (45.83)	32 (26.67)	17 (14.17)	2 (1.67)	120 (100.00)	3.52 มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	19 (15.83)	45 (37.50)	37 (30.83)	18 (15.00)	1 (0.83)	120 (100.00)	3.53 มาก
5. การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน	15 (12.50)	58 (48.33)	29 (24.17)	15 (12.50)	3 (2.50)	120 (100.00)	3.56 มาก
รวม							3.59 มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.59) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (3.75) ด้านการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.60) ด้านการที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.56) ด้านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (3.53) และด้านการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านผลป้อนกลับของงาน

ด้านผลป้อนกลับของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	27 (22.50)	58 (48.33)	30 (25.00)	5 (4.17)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.89 มาก
2. ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจาก ผู้ร่วมงาน	22 (18.33)	41 (34.17)	45 (37.50)	12 (10.00)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.61 มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายาม ทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	15 (12.50)	50 (41.67)	46 (38.33)	9 (7.50)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.59 มาก
4. ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะ พัฒนางานให้ดีขึ้น	11 (9.17)	48 (40.00)	41 (34.17)	18 (15.00)	2 (1.66)	120 (100.00)	3.40 ปานกลาง
5. การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับ ความเป็นจริง	10 (8.34)	46 (38.33)	34 (28.33)	20 (16.67)	10 (8.33)	120 (100.00)	3.22 ปานกลาง
รวม							3.54 มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.54) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่
ในระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (3.89) ด้านผลงานที่เกิดขึ้น
ได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.61) ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการ
ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.59) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง
ได้แก่ ด้านผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.40) และด้านการประเมิน
ผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การทำงานภายในองค์กรจะทำงาน ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคน ต่างทำ	14 (11.67)	61 (50.83)	33 (27.50)	10 (8.33)	2 (1.67)	120 (100.00)	3.63 มาก
2. การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรม ต่างๆ ขององค์กร	11 (9.17)	33 (27.50)	31 (25.83)	39 (32.50)	6 (5.00)	120 (100.00)	3.03 ปานกลาง
3. งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	13 (10.83)	25 (20.83)	28 (23.33)	40 (33.33)	14 (11.67)	120 (100.00)	2.86 ปานกลาง
4. งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับ บุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้มาติดต่องาน	12 (10.00)	28 (23.33)	28 (23.33)	25 (20.83)	27 (22.50)	120 (100.00)	2.78 ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไป อย่างราบรื่น	12 (10.00)	34 (28.33)	45 (37.50)	25 (20.84)	4 (3.33)	120 (100.00)	3.21 ปานกลาง
รวม							3.10 ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.10) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.63) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.21) ด้านการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (3.03) ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (2.86) และด้านงานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (2.78) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 15 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในล่อน จำแนกตามเพศ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ	
	เพศ (N = 120)	
	ชาย (n = 65)	หญิง (n = 55)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.22 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
ด้านความหลากหลายของงาน	2.93 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.52 มาก	3.68 มาก
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.46 ปานกลาง	3.63 มาก
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.30 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
โดยรวม	3.29 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.29) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.52) ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน ผลป้อนกลับของงาน (3.46) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.30) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.22) และด้านความหลากหลายของงาน (2.93) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.37) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.68) ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.63) ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.47) ด้านความหลากหลายของงาน (3.20) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (2.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	เพศชาย							เพศหญิง						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	11 (16.92)	21 (32.31)	30 (46.15)	3 (4.62)	0 (0)	65 (100.00)	3.62 มาก	6 (10.91)	25 (45.45)	19 (34.55)	5 (9.09)	0 (0)	55 (100.00)	3.58 มาก
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของคนในการแก้ไขปัญหา	6 (9.23)	24 (36.92)	12 (18.46)	23 (35.39)	0 (0)	65 (100.00)	3.20 ปานกลาง	3 (5.45)	24 (43.64)	21 (38.18)	7 (12.73)	0 (0)	55 (100.00)	3.42 ปานกลาง
3. การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	13 (20.00)	11 (16.92)	25 (38.46)	13 (20.00)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.28 ปานกลาง	4 (7.27)	29 (52.73)	18 (32.73)	4 (7.27)	0 (0)	55 (100.00)	3.60 มาก
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	10 (15.38)	16 (24.62)	17 (26.15)	21 (32.31)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.20 ปานกลาง	4 (7.27)	27 (49.09)	19 (34.55)	5 (9.09)	0 (0)	55 (100.00)	3.55 มาก
5. องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงานเสมอ	9 (13.84)	14 (21.54)	13 (20.00)	15 (23.08)	14 (21.54)	65 (100.00)	2.83 ปานกลาง	4 (7.27)	17 (30.91)	23 (41.82)	8 (14.55)	3 (5.45)	55 (100.00)	3.20 ปานกลาง
รวม	3.22 ปานกลาง						3.47 ปานกลาง							

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.22) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.62) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.28) ด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.20) ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของคนในการแก้ไขปัญหา (3.20) และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (2.83) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.47) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการควบคุม ดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.60) ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.58) ด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.55) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (3.42) และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความหลากหลาย ของงาน	เพศชาย							เพศหญิง						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	10 (15.38)	17 (26.15)	22 (33.85)	7 (10.77)	9 (13.85)	65 (100.00)	3.18 ปานกลาง	2 (3.64)	21 (38.18)	22 (40.00)	7 (12.73)	3 (5.45)	55 (100.00)	3.22 ปานกลาง
2. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	10 (15.38)	12 (18.46)	15 (23.08)	18 (27.69)	10 (15.38)	65 (100.00)	2.91 ปานกลาง	2 (3.64)	13 (23.64)	31 (56.36)	8 (14.55)	1 (1.82)	55 (100.00)	3.13 ปานกลาง
3. การมีโอกาใช้วิธีการต่างๆใน รูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ในการทำงาน	12 (18.46)	10 (15.38)	14 (21.54)	17 (26.15)	12 (18.46)	65 (100.00)	2.89 ปานกลาง	4 (7.27)	15 (27.27)	27 (49.09)	8 (14.55)	1 (1.82)	55 (100.00)	3.24 ปานกลาง
4. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มใน การปฏิบัติหน้าที่	6 (9.23)	17 (26.15)	10 (15.38)	26 (40.00)	6 (9.23)	65 (100.00)	2.86 ปานกลาง	4 (7.27)	18 (32.73)	23 (41.82)	8 (14.55)	2 (3.64)	55 (100.00)	3.25 ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ทำหาย ความสามารถตลอดเวลา	12 (18.46)	11 (16.92)	6 (9.23)	23 (35.38)	13 (20.00)	65 (100.00)	2.78 ปานกลาง	1 (1.82)	19 (34.55)	25 (45.45)	7 (12.73)	3 (5.45)	55 (100.00)	3.15 ปานกลาง
รวม	2.93 ปานกลาง							3.20 ปานกลาง						

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.93) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ด้านงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (2.91) ด้านการมีโอกาใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (2.89) ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (2.86) และด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความ

สามารถตลอดเวลา (2.78) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.20) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.25) ด้านการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (3.24) ด้านงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.22) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำหาค่าความสามารถตลอดเวลา (3.15) และด้านงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (3.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	เพศชาย							เพศหญิง						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	19 (29.23)	22 (33.85)	12 (18.46)	12 (18.46)	0 (0)	65 (100.00)	3.74 มาก	4 (7.27)	36 (65.45)	13 (23.64)	2 (3.64)	0 (0)	55 (100.00)	3.76 มาก
2. การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	16 (24.62)	20 (30.77)	16 (24.62)	7 (10.77)	6 (9.23)	65 (100.00)	3.51 มาก	2 (3.64)	38 (69.09)	12 (21.82)	3 (5.45)	0 (0)	55 (100.00)	3.71 มาก
3. การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	11 (16.92)	23 (35.38)	15 (23.08)	14 (21.54)	2 (3.08)	65 (100.00)	3.42 ปานกลาง	3 (5.45)	32 (58.18)	17 (30.91)	3 (5.45)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.64 มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา นั้นได้ด้วยตนเอง	17 (26.15)	15 (23.08)	19 (29.23)	13 (20.00)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.52 มาก	2 (3.64)	30 (54.55)	18 (32.73)	5 (9.09)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.53 มาก
5. การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน	11 (16.92)	23 (35.38)	15 (23.08)	13 (20.00)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.40 ปานกลาง	4 (7.27)	35 (63.64)	14 (25.45)	2 (3.64)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.75 มาก
รวม	3.52 มาก							3.68 มาก						

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.52) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (3.74) ด้าน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น

ได้ด้วยตนเอง (3.52) และด้านการที่ สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.51) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.42) และด้านการที่ สามารถมองเห็นผลสำเร็จ จากการทำงาน ได้อย่างชัดเจน (3.40) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.68) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (3.76) ด้านการที่ สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงาน ได้อย่างชัดเจน (3.75) ด้านการที่ สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.71) ด้านการรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.64) และด้าน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ได้ด้วยตนเอง (3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านผลป้อนกลับ ของงาน	เพศชาย							เพศหญิง						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง	22 (33.85)	28 (43.08)	12 (18.46)	3 (4.62)	0 (0.00)	65 (100.00)	4.06 มาก	5 (9.09)	30 (54.55)	18 (32.73)	2 (3.64)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.69 มาก
2. ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความ สนใจจากผู้ร่วมงาน	12 (18.46)	20 (30.77)	27 (41.54)	6 (9.23)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.58 มาก	10 (18.18)	21 (38.18)	18 (32.73)	6 (10.91)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.64 มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความ พยายามทุ่มเทในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	11 (16.92)	18 (27.69)	29 (44.62)	7 (10.77)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.51 มาก	4 (7.27)	32 (58.18)	17 (30.91)	2 (3.64)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.69 มาก
4. ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็น กำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	7 (10.77)	21 (32.31)	19 (29.23)	16 (24.62)	2 (3.10)	65 (100.00)	3.23 ปานกลาง	4 (7.27)	27 (49.09)	22 (40.00)	2 (3.64)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.60 มาก
5. การประเมินผลงานที่ผ่านมา ค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	7 (10.77)	18 (27.69)	14 (21.54)	16 (24.62)	10 (15.38)	65 (100.00)	2.94 ปานกลาง	3 (5.45)	28 (50.91)	20 (36.36)	4 (7.27)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.22 ปานกลาง
รวม	3.46 ปานกลาง						3.63 มาก							

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.46) โดยปัจจัยย่อย

ที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (4.06) ด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.58) และด้าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.51) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.23) และด้านการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (2.94) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.63) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (3.69) ด้าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.69) ด้าน ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.64) และด้าน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.60) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	เพศชาย							เพศหญิง						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปลงผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปลงผล
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	10 (15.38)	36 (55.38)	12 (18.46)	7 (10.77)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.75 มาก	4 (7.27)	25 (45.45)	21 (38.18)	3 (5.45)	2 (3.64)	55 (100.00)	3.47 ปานกลาง
2. การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร	10 (15.38)	19 (29.23)	16 (24.62)	20 (30.77)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.29 ปานกลาง	1 (1.82)	14 (25.45)	15 (27.27)	19 (34.45)	6 (10.91)	55 (100.00)	2.73 ปานกลาง
3. งานที่ทำมีความจำเป็นที่ต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	12 (18.46)	16 (24.62)	18 (27.69)	16 (24.62)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.28 ปานกลาง	1 (1.82)	9 (16.36)	10 (18.18)	24 (43.64)	11 (20.00)	55 (100.00)	2.36 น้อย
4. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	9 (13.85)	18 (27.69)	12 (18.46)	6 (9.23)	20 (30.77)	65 (100.00)	2.85 ปานกลาง	3 (5.45)	10 (18.18)	16 (29.09)	19 (34.45)	7 (12.73)	55 (100.00)	2.69 ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	10 (15.38)	16 (24.62)	24 (36.92)	14 (21.54)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.31 ปานกลาง	2 (3.64)	18 (32.73)	21 (38.18)	11 (20.00)	3 (5.45)	55 (100.00)	3.09 ปานกลาง
รวม	3.30 ปานกลาง						2.87 ปานกลาง							

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.30) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.75) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.31) ด้านการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (3.29) ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (3.28) ด้านงานที่ทำมีโอกาสดำเนินการได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็น เพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (2.85) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.87) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.47) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.09) ด้านการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (2.73) และด้านงานที่ทำมีโอกาสดำเนินการได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (2.69) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (2.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน จำแนกตามอายุ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ	
	อายุ (N = 120)	
	ไม่เกิน 30 ปี (n = 72)	มากกว่า 30 ปี (n = 48)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.19 ปานกลาง	3.55 มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	2.90 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.41 ปานกลาง	3.86 มาก
ด้านผลประโยชน์กลับของงาน	3.45 ปานกลาง	3.68 มาก
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.94 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
โดยรวม	3.18 ปานกลาง	3.54 มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ ความสำคัญต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.18) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านผลประโยชน์กลับของงาน (3.45) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.41) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.19) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (2.94) และ ด้านความหลากหลายของงาน (2.90) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติใน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.54) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน ความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.86) ด้านผลประโยชน์กลับของงาน (3.68) ด้านความมีอิสระในการทำงาน

(3.55) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.34) และด้านความหลากหลายของงาน (3.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี							มากกว่า 30 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	6 (8.33)	28 (38.89)	33 (45.83)	5 (6.94)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.49 ปานกลาง	11 (22.92)	18 (37.50)	16 (33.33)	3 (6.25)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.77 มาก
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	3 (4.17)	26 (36.11)	21 (29.17)	22 (30.56)	0 (0)	72 (100.00)	3.14 ปานกลาง	6 (12.50)	22 (45.83)	12 (25.00)	8 (16.67)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.54 มาก
3. การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	4 (5.56)	28 (38.89)	16 (22.22)	6 (8.33)	1 (1.39)	72 (100.00)	3.29 ปานกลาง	13 (27.08)	12 (25.00)	16 (33.33)	6 (12.50)	1 (2.08)	48 (100.00)	3.63 มาก
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	4 (5.56)	27 (37.50)	23 (31.94)	17 (23.61)	1 (1.39)	72 (100.00)	3.22 ปานกลาง	10 (20.83)	16 (33.33)	13 (27.08)	9 (18.75)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.56 มาก
5. องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงานเสมอ	3 (4.17)	18 (25.00)	26 (36.11)	14 (19.44)	11 (15.28)	72 (100.00)	2.83 ปานกลาง	10 (20.83)	13 (27.08)	10 (20.83)	9 (18.75)	6 (12.50)	48 (100.00)	3.25 ปานกลาง
รวม	3.19 ปานกลาง						3.55 มาก							

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.19) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.49) ด้านการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.29) ด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.22) ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (3.14) และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (2.83) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.55) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.77) ด้านการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.63) ด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของ

หน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.56) และด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (3.54) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (3.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความหลากหลาย ของงาน	ไม่เกิน 30 ปี							มากกว่า 30 ปี							ค่าเฉลี่ย แปลงผล
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลงผล	ระดับความสำคัญ							
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	3 (4.17)	21 (29.17)	34 (47.22)	7 (9.72)	7 (9.72)	72 (100.00)	3.08 ปานกลาง	9 (18.75)	17 (35.42)	10 (20.83)	7 (14.58)	5 (10.42)	48 (100.00)	3.37 ปานกลาง	
2. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	3 (4.17)	15 (20.83)	31 (43.06)	17 (23.61)	6 (8.33)	72 (100.00)	2.89 ปานกลาง	9 (18.75)	10 (20.83)	15 (31.25)	9 (18.75)	5 (10.42)	48 (100.00)	3.19 ปานกลาง	
3. การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆใน รูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ในการทำงาน	6 (8.33)	13 (18.06)	29 (40.28)	16 (22.22)	8 (11.11)	72 (100.00)	2.90 ปานกลาง	10 (20.83)	12 (25.00)	12 (25.00)	9 (18.75)	5 (10.42)	48 (100.00)	3.27 ปานกลาง	
4. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มใน การปฏิบัติหน้าที่	5 (6.94)	17 (23.61)	22 (30.56)	22 (30.56)	6 (8.33)	72 (100.00)	2.90 ปานกลาง	5 (10.42)	18 (37.50)	11 (22.92)	12 (25.00)	2 (4.17)	48 (100.00)	3.25 ปานกลาง	
5. งานที่ทำเป็นงานที่ทำท่าย ความสามารถตลอดเวลา	3 (4.17)	13 (18.06)	28 (38.89)	18 (25.00)	10 (13.89)	72 (100.00)	2.74 ปานกลาง	10 (10.83)	17 (35.42)	3 (6.25)	12 (25.00)	6 (12.50)	48 (100.00)	3.27 ปานกลาง	
รวม	2.90 ปานกลาง						3.27 ปานกลาง								

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.90) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.08) ด้านการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (2.90) ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (2.90) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (2.89) และด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำท่ายความสามารถตลอดเวลา (2.74) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.27) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลาย

ด้านประกอบกัน (3.37) ด้านการมีโอกาสนี้ใช้ วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (3.27) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา (3.27) ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.25) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน	ไม่เกิน 30 ปี							มากกว่า 30 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่าง ชัดเจน	6 (8.33)	35 (48.61)	21 (29.17)	10 (13.89)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.51 มาก	17 (35.42)	23 (47.92)	4 (8.33)	4 (8.33)	0 (0.00)	48 (100.00)	4.10 มาก
2. การที่สามารถทำงานในความ รับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอ คำแนะนำจากผู้อื่น	5 (6.94)	36 (50.00)	19 (26.39)	8 (11.11)	4 (5.56)	72 (100.00)	3.42 ปานกลาง	13 (27.08)	22 (45.83)	9 (18.75)	2 (4.17)	2 (4.17)	48 (100.00)	3.87 มาก
3. การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	4 (5.56)	31 (43.06)	23 (31.94)	12 (16.67)	2 (2.78)	72 (100.00)	3.32 ปานกลาง	10 (20.83)	24 (50.00)	9 (18.75)	5 (10.42)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.81 มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา นั้นได้ด้วยตนเอง	7 (9.72)	27 (37.50)	25 (34.72)	12 (16.67)	1 (1.39)	72 (100.00)	3.38 ปานกลาง	12 (25.00)	18 (37.50)	12 (25.00)	6 (12.50)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.75 มาก
5. การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จ จากการทำงานได้อย่างชัดเจน	7 (9.72)	32 (44.44)	21 (29.17)	9 (12.50)	3 (4.17)	72 (100.00)	3.43 ปานกลาง	8 (16.67)	26 (54.17)	8 (16.67)	6 (12.50)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.75 มาก
รวม	3.41 ปานกลาง						3.86 มาก							

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ ความสำคัญต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.41) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (3.51) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญ ปานกลาง ได้แก่ ด้านการที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.43) ด้านการ ที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.42) ด้านเมื่อเกิดปัญหาใน การทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา นั้นได้ด้วยตนเอง (3.38) และด้านการรับรู้หน้าที่ ความ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.32) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.86) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและ ขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (4.10) ด้านการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.87) ด้านการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.81) ด้าน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (3.75) และ ด้านการที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามอายุ

ด้านผลป้อนกลับ ของงาน	ไม่เกิน 30 ปี							มากกว่า 30 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง	11 (15.28)	34 (47.22)	24 (33.33)	3 (4.17)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.74 มาก	16 (33.33)	24 (50.00)	6 (12.50)	2 (4.17)	0 (0)	48 (100.00)	4.12 มาก
2. ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความ สนใจจากผู้ร่วมงาน	10 (13.89)	24 (33.33)	31 (43.06)	7 (9.72)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.51 มาก	12 (25.00)	17 (35.42)	14 (29.17)	12 (25.00)	0 (0)	48 (100.00)	3.75 มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความ พยายามทุ่มเทในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (8.33)	32 (44.44)	29 (40.28)	5 (6.94)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.54 มาก	9 (18.75)	18 (37.50)	17 (35.42)	4 (8.33)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.67 มาก
4. ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็น กำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	5 (6.94)	27 (37.50)	27 (37.50)	11 (15.28)	2 (2.78)	72 (100.00)	3.31 ปานกลาง	6 (12.50)	21 (43.75)	14 (29.17)	7 (14.58)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.54 มาก
5. การประเมินผลงานที่ผ่านมา ค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	5 (6.94)	25 (34.72)	23 (31.94)	14 (19.44)	5 (6.94)	72 (100.00)	3.15 ปานกลาง	5 (10.42)	21 (43.75)	11 (22.92)	6 (12.50)	5 (10.42)	48 (100.00)	3.31 ปานกลาง
รวม	3.45 ปานกลาง						3.68 มาก							

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.45) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (3.74) ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.54) และด้าน ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.51) และปัจจัยย่อยที่ให้ ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนา

งานให้ดีขึ้น (3.31) และด้าน การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.15) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน ผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.68) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ใน ระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (4.12) ด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.75) ด้าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.67) และ ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.54) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการประเมิน ผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามอายุ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ไม่เกิน 30 ปี							มากกว่า 30 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	9 (12.50)	32 (44.44)	21 (29.17)	8 (11.11)	2 (2.78)	72 (100.00)	3.53 มาก	5 (10.42)	29 (60.42)	12 (25.00)	2 (4.17)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.77 มาก
2. การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร	4 (5.56)	16 (22.22)	18 (25.00)	29 (40.28)	5 (6.94)	72 (100.00)	2.79 ปานกลาง	7 (14.58)	17 (35.42)	13 (27.08)	10 (20.83)	1 (0)	48 (100.00)	3.40 ปานกลาง
3. งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆในองค์กร	5 (6.94)	12 (16.67)	19 (26.39)	28 (38.89)	8 (11.11)	72 (100.00)	2.69 ปานกลาง	8 (16.67)	13 (27.08)	9 (18.75)	12 (25.00)	6 (12.50)	48 (100.00)	3.10 ปานกลาง
4. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	3 (4.17)	16 (22.22)	18 (25.00)	18 (25.00)	17 (23.61)	72 (100.00)	2.58 ปานกลาง	9 (18.75)	12 (25.00)	10 (20.83)	7 (14.58)	10 (8.83)	48 (100.00)	3.06 ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	4 (5.56)	21 (29.17)	27 (37.50)	18 (25.00)	2 (2.78)	72 (100.00)	3.10 ปานกลาง	8 (16.67)	13 (27.08)	18 (37.50)	7 (14.58)	2 (4.17)	48 (100.00)	3.38 ปานกลาง
รวม	2.94 ปานกลาง						3.34 ปานกลาง							

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง

(2.94) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กร จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.53) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.10) ด้านการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (2.79) ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (2.69) และด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (2.58) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.34) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.77) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (3.40) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.38) ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (3.10) และด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (3.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน จำแนกตามระดับการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ	
	ระดับการศึกษา (N = 120)	
	ไม่เกิน ม.3 (n = 95)	ม.6 - ปวส./หรือเทียบเท่า (n = 25)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.21 ปานกลาง	3.82 มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	2.91 ปานกลาง	3.58 มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.47 ปานกลาง	4.05 มาก
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.43 ปานกลาง	3.98 มาก
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.93 ปานกลาง	3.76 มาก
โดยรวม	3.19 ปานกลาง	3.84 มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.19) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.47) ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.43) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.21) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (2.93) และด้านความหลากหลายของงาน (2.91) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 – ปวส. หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.84) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความมีเอกลักษณ์ของงาน (4.05) ด้านผลป้อนกลับของงาน

(3.98) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.82) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.76) และด้านความหลากหลายของงาน (3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	ไม่เกิน ม.3							ม.6 - ปวส./หรือเทียบเท่า						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลงผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลงผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	10 (10.53)	36 (37.89)	42 (44.21)	7 (7.37)	0 (0.00)	95 (100.00)	3.52 มาก	7 (28.00)	10 (40.00)	7 (28.00)	1 (4.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.92 มาก
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	4 (4.21)	34 (35.79)	30 (31.58)	27 (28.42)	0 (0.00)	95 (100.00)	3.16 ปานกลาง	5 (20.00)	14 (56.00)	3 (12.00)	3 (12.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.84 มาก
3. การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	8 (8.42)	31 (32.63)	38 (40.00)	15 (15.79)	3 (3.16)	95 (100.00)	3.27 ปานกลาง	9 (36.00)	9 (36.00)	5 (20.00)	2 (8.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	4.00 มาก
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	8 (8.42)	34 (35.79)	30 (31.58)	22 (23.16)	1 (1.05)	95 (100.00)	3.27 ปานกลาง	6 (24.00)	9 (36.00)	6 (24.00)	4 (16.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.68 มาก
5. องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	5 (5.26)	23 (24.21)	31 (32.63)	22 (23.16)	14 (14.74)	95 (100.00)	2.82 ปานกลาง	8 (32.00)	8 (32.00)	5 (20.00)	1 (4.00)	3 (12.00)	25 (100.00)	3.68 มาก
รวม	3.21 ปานกลาง						3.82 มาก							

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.21) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.52) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.27) ด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.27) ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา(3.16) และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (2.82) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 – ปวส. หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.84) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการควบคุม ดูแลการทำงานโดยไม่ทำ

ให้รู้สึกอึดอัด (4.00) ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.92) ด้านการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา (3.84) ด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.68) และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความหลากหลายของงาน	ไม่เกิน ม.3							ม.6 - ปวส./หรือเทียบเท่า						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	4 (4.21)	32 (33.68)	38 (40.00)	13 (13.68)	8 (8.42)	95 (100.00)	3.12 ปานกลาง	8 (32.00)	6 (24.00)	6 (24.00)	1 (4.00)	4 (16.00)	25 (100.00)	3.52 มาก
2. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	5 (5.26)	16 (16.84)	42 (44.21)	23 (24.21)	9 (9.47)	95 (100.00)	2.84 ปานกลาง	7 (28.00)	9 (36.00)	4 (16.00)	3 (12.00)	2 (8.00)	25 (100.00)	3.64 มาก
3. การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ในการทำงาน	8 (8.42)	19 (20.00)	34 (35.79)	23 (24.21)	11 (11.58)	95 (100.00)	2.89 ปานกลาง	8 (32.00)	6 (24.00)	7 (28.00)	2 (8.00)	2 (8.00)	25 (100.00)	3.64 มาก
4. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	6 (6.32)	23 (24.21)	30 (31.58)	30 (31.58)	6 (6.32)	95 (100.00)	2.93 ปานกลาง	4 (16.00)	12 (48.00)	3 (12.00)	4 (16.00)	2 (8.00)	25 (100.00)	3.48 ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ทำท้อ ความสามารถตลอดเวลา	4 (4.21)	24 (25.26)	27 (28.42)	27 (28.42)	13 (13.68)	95 (100.00)	2.78 ปานกลาง	9 (36.00)	6 (24.00)	4 (16.00)	3 (12.00)	3 (12.00)	25 (100.00)	3.60 มาก
รวม	2.91 ปานกลาง						3.58 มาก							

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.91) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.12) ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (2.93) ด้านการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (2.89) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (2.84) และด้านงานที่ทำเป็นงานที่ท้อความสามารถตลอดเวลา (2.78) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 - ปวส. หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.58) โดย

ปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (3.64) ด้านการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (3.64) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา (3.60) ด้านงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.52) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ไม่เกิน ม.3							ม.6 - ปวส./หรือเทียบเท่า						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปลผล
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่มีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	12 (12.63)	47 (49.47)	24 (25.26)	12 (12.63)	0 (0.00)	95 (100.00)	3.62 มาก	11 (44.00)	11 (44.00)	1 (4.00)	2 (8.00)	0 (0)	25 (100.00)	4.24 มาก
2. การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	9 (9.47)	45 (47.37)	26 (27.37)	10 (10.53)	5 (5.26)	95 (100.00)	3.45 ปานกลาง	9 (36.00)	13 (52.00)	2 (8.00)	0 (0.00)	1 (4.00)	25 (100.00)	4.16 มาก
3. การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	8 (8.42)	42 (44.21)	27 (28.42)	16 (16.84)	2 (2.11)	95 (100.00)	3.40 ปานกลาง	6 (24.00)	13 (52.00)	5 (20.00)	1 (4.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.96 มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา นั้นได้ด้วยตนเอง	12 (12.63)	34 (35.79)	32 (33.68)	16 (16.84)	1 (1.05)	95 (100.00)	3.42 ปานกลาง	7 (11.67)	11 (44.00)	5 (20.00)	2 (8.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.92 มาก
5. การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน	9 (9.47)	45 (47.37)	24 (25.26)	14 (14.74)	3 (3.16)	95 (100.00)	3.45 ปานกลาง	6 (24.00)	13 (52.00)	5 (20.00)	1 (4.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.96 มาก
รวม				3.47 ปานกลาง							4.05 มาก			

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.47) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (3.62) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.45) ด้านการที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.45) ด้านเมื่อเกิดปัญหา

ในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (3.42) ด้านการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.40) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 – ปวส. หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.05) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (4.24) ด้านการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (4.16) ด้านการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.96) ด้านการที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.96) และด้านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (3.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านผลป้อนกลับ ของงาน	ไม่เกิน ม.3							ม.6 - ปวส./หรือเทียบเท่า						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง	17 (17.89)	48 (50.53)	25 (26.32)	5 (5.26)	0 (0.00)	95 (100.00)	3.81 มาก	10 (40.00)	10 (40.00)	5 (20.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	4.20 มาก
2. ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความ สนใจจากผู้ร่วมงาน	15 (15.79)	27 (28.42)	44 (46.32)	9 (9.47)	0 (0.00)	95 (100.00)	3.51 มาก	7 (28.00)	14 (56.00)	1 (4.00)	3 (12.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	4.00 มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความ พยายามทุ่มเทในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	8 (8.42)	37 (38.95)	42 (44.21)	8 (8.42)	0 (0.00)	95 (100.00)	3.47 ปานกลาง	7 (28.00)	13 (52.00)	4 (16.00)	1 (4.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	4.04 มาก
4. ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็น กำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	4 (4.21)	36 (37.89)	36 (37.89)	17 (17.89)	2 (2.11)	95 (100.00)	3.24 ปานกลาง	7 (28.00)	12 (48.00)	5 (20.00)	1 (4.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	4.00 มาก
5. การประเมินผลงานที่ผ่านมา ค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	6 (6.32)	33 (34.74)	30 (31.58)	16 (16.84)	10 (10.53)	95 (100.00)	3.09 ปานกลาง	4 (16.00)	13 (52.00)	4 (16.00)	4 (16.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.68 มาก
รวม	3.43 ปานกลาง						3.98 มาก							

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.43) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง

(3.81) และด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.51) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา (3.47) ด้านผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.24) และด้านการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.09) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 – ปวส. หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.98) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (4.20) ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา (4.04) ด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (4.00) ด้านผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (4.00) และด้านการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ไม่กิน ม.3							ม.6 - ปวส./หรือเทียบเท่า						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การทำงานภายในองค์กร ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่า ต่างคนต่างทำ	9 (9.47)	47 (49.47)	28 (29.47)	9 (9.47)	2 (2.11)	95 (100.00)	3.55 มาก	5 (20.00)	14 (56.00)	5 (20.00)	1 (4.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.92 มาก
2. การมีโอกาสนในการร่วมแสดง ความคิดเห็นระหว่างเพื่อน ร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3 (3.16)	24 (25.26)	26 (27.37)	37 (38.95)	5 (5.26)	95 (100.00)	2.82 ปานกลาง	8 (32.00)	9 (36.00)	5 (20.00)	2 (8.00)	1 (4.00)	25 (100.00)	3.84 มาก
3. งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ใน องค์กร	5 (5.26)	17 (17.89)	21 (22.11)	39 (41.05)	13 (13.68)	95 (100.00)	2.60 ปานกลาง	8 (32.00)	8 (32.00)	7 (28.00)	1 (4.00)	1 (4.00)	25 (100.00)	3.84 มาก
4. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความ สนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็น เพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	7 (7.37)	19 (20.00)	24 (25.26)	22 (23.16)	23 (24.21)	95 (100.00)	2.63 ปานกลาง	5 (20.00)	9 (36.00)	4 (16.00)	3 (12.00)	4 (16.00)	25 (100.00)	3.32 ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างราบรื่น	5 (5.26)	25 (26.32)	37 (38.95)	24 (25.26)	4 (4.21)	95 (100.00)	3.03 ปานกลาง	7 (28.00)	9 (36.00)	8 (32.00)	1 (4.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.88 มาก
รวม	2.93 ปานกลาง						3.76 มาก							

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.93) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กร จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.55) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.03) ด้านการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ (2.82) ด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (2.63) ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (2.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 – ปวส. หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.92) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.88) ด้านการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ (3.84) ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (3.84) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (3.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ		
	รายได้ต่อเดือน (N = 120)		
	ไม่เกิน 8,000 บาท (n = 65)	8,001-10,000 บาท (n = 34)	มากกว่า10,000 บาท (n = 21)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.08 ปานกลาง	3.59 มาก	3.73 มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	2.76 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.63 มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.34 ปานกลาง	3.79 มาก	4.02 มาก
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.35 ปานกลาง	3.63 มาก	3.98 มาก
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.76 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.66 มาก
โดยรวม	3.06 ปานกลาง	3.53 มาก	3.80 มาก

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.06) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้าน ผลป้อนกลับของงาน (3.35) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.34) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.08) ด้านความหลากหลายของงาน (2.76) และ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (2.76) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.53) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.79) ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.63) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.59) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง

ได้แก่ ด้าน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.41) และด้านความหลากหลายของงาน (3.25)ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (4.02) ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.98) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.73) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.66) และด้านความหลากหลายของงาน (3.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	ไม่เกิน 8,000 บาท							8,001-10,000 บาท						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	3 (4.62)	25 (38.46)	32 (49.23)	5 (7.69)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.40 ปานกลาง	9 (26.47)	13 (38.24)	11 (32.35)	1 (2.94)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.88 มาก
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	1 (1.54)	21 (32.31)	20 (30.77)	23 (35.38)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.00 ปานกลาง	4 (11.76)	16 (47.06)	9 (26.47)	5 (14.71)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.56 มาก
3. การควบคุมผลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	2 (3.08)	24 (36.92)	26 (40.00)	11 (16.92)	2 (3.08)	65 (100.00)	3.20 ปานกลาง	8 (23.53)	11 (32.35)	10 (29.41)	4 (11.76)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.62 มาก
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3 (4.62)	22 (33.85)	22 (33.85)	17 (26.15)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.14 ปานกลาง	5 (14.71)	14 (41.18)	10 (29.41)	5 (14.71)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.56 มาก
5. องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงานเสมอ	1 (1.54)	17 (26.15)	18 (27.69)	16 (24.62)	13 (20.00)	65 (100.00)	2.65 ปานกลาง	4 (11.76)	10 (29.41)	14 (41.18)	5 (14.71)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.32 ปานกลาง
รวม				3.08 ปานกลาง							3.59 มาก			

ตารางที่ 34 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไฉลอน ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	มากกว่า 10,000 บาท						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและ วิธีการทำงาน	5 (23.81)	8 (38.10)	6 (28.57)	2 (9.52)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.76 มาก
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการ แก้ไขปัญหา	4 (19.05)	11 (52.38)	4 (19.05)	2 (9.52)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.81 มาก
3. การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	7 (33.33)	5 (23.81)	7 (33.33)	2 (9.52)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.81 มาก
4. ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระ ในการทำงาน	6 (28.57)	7 (33.33)	4 (19.05)	4 (19.05)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.71 มาก
5. องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	8 (38.10)	4 (19.05)	4 (19.05)	2 (9.52)	3 (14.28)	21 (100.00)	3.57 มาก
รวม	3.73 มาก						

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.08) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.40) ด้านการควบคุม ดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.20) ด้านภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.14) ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (3.00) และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (2.65) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.59) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.88) ด้านการควบคุม ดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.62) ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (3.56) และด้านภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.56) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (3.32) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.73) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (3.81) ด้านการควบคุม ดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.81) ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.76) ด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.71) และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (3.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 35 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความหลากหลาย ของงาน	ไม่เกิน 8,000 บาท							8,001-10,000 บาท						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลงผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลงผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	0 (0.00)	18 (27.69)	31 (47.69)	10 (15.38)	6 (9.23)	65 (100.00)	2.94 ปานกลาง	6 (17.65)	14 (41.18)	8 (23.53)	3 (8.82)	3 (8.82)	34 (100.00)	3.50 มาก
2. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	1 (1.54)	11 (16.92)	29 (44.62)	18 (27.69)	6 (9.23)	65 (100.00)	2.74 ปานกลาง	2 (5.88)	8 (23.53)	15 (44.12)	6 (17.65)	3 (8.82)	34 (100.00)	3.00 ปานกลาง
3. การมีโอกาใช้วิธีการต่างๆใน รูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ในการทำงาน	2 (3.08)	11 (16.92)	26 (40.00)	15 (23.08)	11 (16.92)	65 (100.00)	2.66 ปานกลาง	7 (20.59)	9 (26.47)	10 (29.41)	7 (20.59)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.41 ปานกลาง
4. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มใน การปฏิบัติหน้าที่	2 (3.08)	15 (23.08)	20 (30.77)	23 (35.38)	5 (7.69)	65 (100.00)	2.78 ปานกลาง	4 (11.76)	11 (32.35)	10 (29.41)	8 (23.53)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.26 ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถตลอดเวลา	1 (1.54)	14 (21.54)	21 (32.31)	20 (30.77)	9 (13.85)	65 (100.00)	2.66 ปานกลาง	4 (11.76)	11 (32.35)	8 (23.53)	6 (17.65)	5 (14.71)	34 (100.00)	3.09 ปานกลาง
รวม	2.76 ปานกลาง						3.25 ปานกลาง							

ตารางที่ 35 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านความหลากหลาย ของงาน	มากกว่า 10,000 บาท						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	6 (28.57)	6 (28.57)	5 (23.81)	1 (4.76)	3 (14.29)	21 (100.00)	3.52 มาก
2. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	9 (42.86)	6 (28.57)	2 (9.52)	2 (9.52)	2 (9.52)	21 (100.00)	3.86 มาก
3. การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่าง จากเดิมในการทำงาน	7 (33.33)	5 (23.81)	5 (23.81)	3 (14.29)	1 (4.76)	21 (100.00)	3.67 มาก
4. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	4 (11.67)	9 (42.86)	3 (14.29)	3 (14.29)	2 (9.52)	21 (100.00)	3.48 ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถตลอดเวลา	8 (38.10)	5 (23.81)	2 (9.52)	4 (19.17)	2 (9.52)	21 (100.00)	3.63 มาก
รวม	3.63 มาก						

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.76) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (2.94) ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (2.78) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจ (2.74) ด้านการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (2.66) และด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถตลอดเวลา (2.66) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.25) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.50) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (3.41) ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.26) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถตลอดเวลา (3.09) และด้านงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจ (3.00) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ ความสำคัญต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.63) โดย ปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่ป็น งานที่ซ้ำซากจำเจ (3.86) ด้านการมีโอกาใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการ ทำงาน (3.67) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถตลอดเวลา (3.63) ด้านงานที่ทำอยู่ต้อง ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.52) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ใน ระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน	ไม่เกิน 8,000 บาท							8,001-10,000 บาท							ค่าเฉลี่ย แปลงผล
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลงผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลงผล	
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. งานที่มีภาระบรรณวิธิการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	2 (3.08)	33 (50.77)	21 (32.31)	9 (13.85)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.43 ปานกลาง	10 (29.41)	18 (52.94)	2 (5.88)	4 (11.76)	0 (0.00)	34 (100.00)	4.00 มาก	
2. การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	1 (1.54)	31 (47.69)	22 (33.85)	7 (10.77)	4 (6.15)	65 (100.00)	3.28 ปานกลาง	9 (26.47)	17 (50.00)	3 (8.82)	3 (8.82)	2 (5.88)	34 (100.00)	3.82 มาก	
3. การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	4 (6.15)	28 (43.08)	20 (30.77)	12 (18.46)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.34 ปานกลาง	6 (17.65)	16 (47.06)	8 (23.53)	3 (8.82)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.68 มาก	
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา นั้นได้ด้วยตนเอง	5 (7.69)	22 (33.85)	26 (40.00)	11 (16.92)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.29 ปานกลาง	8 (23.53)	15 (44.12)	5 (14.71)	6 (17.65)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.74 มาก	
5. การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน	4 (6.15)	32 (49.23)	17 (26.15)	9 (13.85)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.38 ปานกลาง	8 (23.53)	13 (38.24)	9 (26.47)	4 (11.76)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.74 มาก	
รวม	3.34 ปานกลาง						3.79 มาก								

ตารางที่ 36 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน	มากกว่า 10,000 บาท						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการ ทำงานอย่างชัดเจน	11 (52.38)	7 (33.33)	2 (9.52)	1 (4.76)	0 (0.00)	21 (100.00)	4.33 มาก
2. การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอ คำแนะนำจากผู้อื่น	8 (38.10)	10 (47.62)	3 (14.29)	0 (0.00)	0 (0.00)	21 (100.00)	4.24 มาก
3. การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ในองค์กร	4 (19.05)	11 (52.38)	4 (19.05)	2 (9.52)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.81 มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไข ปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง	6 (28.57)	8 (38.10)	6 (28.57)	1 (4.76)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.90 มาก
5. การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้ อย่างชัดเจน	3 (14.29)	13 (61.90)	3 (14.29)	2 (9.52)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.81 มาก
รวม	4.02 มาก						

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.34) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (3.43) ด้านการที่ สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.38) ด้านการรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.34) ด้านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (3.29) และด้านการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.28) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.79) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (4.00) ด้านการที่ สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.82) ด้านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (3.74) ด้านการที่ สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.74) และด้านการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.02) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (4.33) ด้านการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (4.24) ด้าน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (3.90) ด้านการรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.81) และด้านการที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านผลป้อนกลับ ของงาน	ไม่เกิน 8,000 บาท							8,001-10,000 บาท						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง	7 (10.77)	35 (53.85)	19 (29.23)	4 (6.15)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.69 มาก	9 (26.47)	15 (44.12)	9 (26.47)	1 (2.94)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.94 มาก
2. ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความ สนใจจากผู้ร่วมงาน	8 (12.31)	20 (30.77)	31 (47.69)	6 (9.23)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.46 ปานกลาง	8 (23.53)	11 (32.35)	12 (35.29)	3 (8.82)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.71 มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความ พยายามทุ่มเทในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4 (6.15)	25 (38.46)	29 (44.62)	7 (10.77)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.40 ปานกลาง	5 (14.71)	15 (44.12)	13 (38.24)	1 (2.94)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.71 มาก
4. ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็น กำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3 (4.62)	21 (32.31)	28 (43.08)	12 (18.46)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.20 ปานกลาง	3 (2.50)	16 (47.06)	9 (26.47)	5 (14.71)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.44 ปานกลาง
5. การประเมินผลงานที่ผ่านมา ค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	4 (6.15)	21 (32.31)	19 (29.23)	14 (21.54)	7 (10.77)	65 (100.00)	3.02 ปานกลาง	3 (8.82)	13 (38.24)	13 (38.24)	3 (8.82)	2 (5.88)	34 (100.00)	3.35 ปานกลาง
รวม						3.35 ปานกลาง							3.63 มาก	

ตารางที่ 37 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านผลป้อนกลับ ของงาน	มากกว่า 10,000 บาท						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	11 (52.38)	8 (31.10)	2 (9.52)	0 (0.00)	0 (0.00)	21 (100.00)	4.43 มาก
2. ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	6 (28.57)	10 (47.62)	2 (9.52)	3 (14.29)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.90 มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา	6 (28.57)	10 (47.62)	4 (19.05)	1 (4.76)	0 (0.00)	21 (100.00)	4.00 มาก
4. ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	5 (23.81)	11 (52.38)	4 (19.05)	1 (4.76)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.95 มาก
5. การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3 (14.29)	12 (57.14)	2 (9.52)	3 (14.29)	1 (4.76)	21 (100.00)	3.62 มาก
รวม							3.98 มาก

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.35) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (3.69) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.46) ด้าน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา (3.40) ด้าน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.20) และด้านการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.02)

ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.63) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (3.94) ด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.71) ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา (3.71) ด้าน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.44) และด้าน การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.35) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.98) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (4.43) ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา (4.00) ด้านผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.95) ด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.90) และด้านการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ไม่เกิน 8,000 บาท							8,001-10,000 บาท						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3 (4.62)	27 (41.54)	24 (36.92)	9 (13.85)	2 (3.08)	65 (100.00)	3.31 ปานกลาง	7 (20.59)	22 (64.71)	5 (14.71)	0 (0.00)	0 (0.00)	34 (100.00)	4.06 มาก
2. การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	0 (0.00)	10 (15.38)	19 (29.23)	31 (47.69)	5 (7.69)	65 (100.00)	2.52 ปานกลาง	5 (14.71)	15 (44.12)	9 (26.47)	5 (14.71)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.59 มาก
3. งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	4 (6.15)	6 (9.23)	14 (21.54)	33 (50.77)	8 (12.31)	65 (100.00)	2.46 น้อย	4 (11.76)	10 (29.41)	11 (32.35)	5 (14.71)	4 (11.76)	34 (100.00)	3.15 ปานกลาง
4. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	3 (4.62)	11 (16.92)	19 (29.23)	18 (27.69)	14 (21.54)	65 (100.00)	2.55 ปานกลาง	4 (11.76)	10 (29.41)	8 (23.53)	4 (11.76)	8 (23.53)	34 (100.00)	2.94 ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	1 (1.54)	17 (26.15)	27 (41.54)	18 (27.69)	2 (3.08)	65 (100.00)	2.95 ปานกลาง	4 (11.76)	10 (29.41)	13 (38.24)	6 (17.65)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.29 ปานกลาง
รวม	2.76 ปานกลาง							3.41 ปานกลาง						

ตารางที่ 38 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	มากกว่า 10,000 บาท						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4 (19.05)	12 (57.14)	4 (19.05)	1 (4.76)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.90 มาก
2. การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	6 (28.57)	8 (38.10)	3 (14.29)	3 (14.29)	1 (4.76)	21 (100.00)	3.71 มาก
3. งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	5 (23.81)	9 (42.86)	3 (14.29)	2 (9.52)	2 (9.52)	21 (100.00)	3.62 มาก
4. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	5 (23.81)	7 (33.33)	1 (4.76)	3 (14.29)	5 (23.81)	21 (100.00)	3.19 ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	7 (33.33)	7 (33.33)	5 (23.81)	1 (4.76)	1 (4.76)	21 (100.00)	3.86 มาก
รวม	3.66 มาก						

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.76) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.31) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (2.95) ด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (2.55) ด้านการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (2.52) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (2.46) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.41) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.06) และด้านการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (3.59) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ

สำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไป อย่างราบรื่น (3.29) ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (3.15) และด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มา ติดต่องาน (2.94) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ ความสำคัญต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) โดยปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.90) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไป อย่างราบรื่น (3.86) ด้านการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (3.71) และ ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (3.62) และปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มา ติดต่องาน (3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 39 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 120)		
	น้อยกว่า 3 ปี	ระหว่าง 3-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
	(n = 54)	(n = 49)	(n = 17)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.01 ปานกลาง	3.58 มาก	3.65 มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	2.65 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.21 ปานกลาง	3.89 มาก	3.94 มาก
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.27 ปานกลาง	3.77 มาก	3.75 มาก
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.84 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
โดยรวม	3.00 ปานกลาง	3.59 มาก	3.59 มาก

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.00) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.27) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.21) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.01) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (2.84) และด้านความหลากหลายของงาน (2.65) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.59) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.89) ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.77) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.58) ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง

ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (3.43) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.29) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.59) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.94) ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.75) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.65) ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.35) และด้านความหลากหลายของงาน (3.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไพล่อน ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี							ระหว่าง 3-5 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	3 (5.56)	19 (35.19)	27 (50.00)	5 (9.26)	0 (0)	54 (100.00)	3.37 ปานกลาง	8 (16.33)	24 (48.97)	16 (32.66)	1 (2.04)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.80 มาก
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	2 (3.70)	15 (27.78)	14 (25.93)	23 (42.59)	0 (0)	54 (100.00)	2.93 ปานกลาง	3 (6.12)	26 (53.06)	16 (32.66)	4 (8.16)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.57 มาก
3. การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3 (5.56)	18 (33.33)	19 (35.19)	12 (22.22)	2 (3.70)	54 (100.00)	3.15 ปานกลาง	8 (16.33)	19 (38.78)	17 (34.69)	4 (8.16)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.59 มาก
4. ภาวะเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	4 (7.41)	16 (29.63)	16 (29.63)	17 (31.48)	1 (1.85)	54 (100.00)	3.09 ปานกลาง	6 (12.24)	21 (42.86)	16 (32.66)	6 (12.24)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.55 มาก
5. องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงานเสมอ	1 (1.85)	13 (24.07)	13 (24.07)	14 (25.93)	13 (24.07)	54 (100.00)	2.54 ปานกลาง	6 (12.24)	16 (32.66)	20 (40.82)	6 (12.24)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.41 ปานกลาง
รวม	3.01 ปานกลาง						3.58 มาก							

ตารางที่ 40 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไฉลอน ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	มากกว่า 5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและ วิธีการทำงาน	6 (35.29)	3 (17.65)	6 (35.29)	2 (11.76)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.76 มาก
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการ แก้ไขปัญหา	4 (23.53)	7 (41.18)	3 (17.65)	3 (17.65)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.71 มาก
3. การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	6 (35.29)	3 (17.65)	7 (41.18)	1 (5.88)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.82 มาก
4. ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระ ในการทำงาน	4 (23.53)	6 (35.29)	4 (23.53)	3 (17.65)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.65 มาก
5. องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	6 (35.29)	2 (11.76)	3 (17.65)	3 (17.65)	3 (17.65)	17 (100.00)	3.29 ปานกลาง
รวม							3.65 มาก

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.01) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.37) ด้านการควบคุม ดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.15) ด้านภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.09) ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (2.93) และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (2.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.58) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.80) ด้านการควบคุม ดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.59) ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (3.57) และด้านภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.55) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญ

ปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (3.41) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.65) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้อึดอัด (3.82) ด้านองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.76) ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (3.71) และด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.65) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (3.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 41 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	น้อยกว่า 3 ปี							ระหว่าง 3-5 ปี							ค่าเฉลี่ยแปดผล
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปดผล	ระดับความสำคัญ							
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม		
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	1 (1.85)	14 (25.93)	23 (42.59)	10 (18.52)	6 (11.11)	54 (100.00)	2.89 ปานกลาง	8 (16.33)	18 (36.73)	19 (38.78)	2 (4.08)	2 (4.08)	49 (100.00)	3.57 มาก	
2. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	1 (1.85)	10 (18.52)	18 (33.33)	19 (35.19)	6 (11.11)	54 (100.00)	2.65 ปานกลาง	5 (10.20)	10 (20.41)	28 (57.14)	5 (10.20)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.27 ปานกลาง	
3. การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	3 (5.56)	9 (16.67)	14 (25.93)	18 (33.33)	10 (18.52)	54 (100.00)	2.57 ปานกลาง	9 (18.37)	12 (24.49)	24 (48.98)	3 (6.12)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.51 มาก	
4. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	1 (1.85)	13 (24.07)	11 (20.37)	24 (44.44)	5 (9.26)	54 (100.00)	2.65 ปานกลาง	7 (14.29)	15 (30.61)	20 (40.82)	6 (12.24)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.43 ปานกลาง	
5. งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา	1 (1.85)	10 (18.52)	13 (24.07)	20 (37.04)	10 (18.52)	54 (100.00)	2.48 น้อย	8 (16.33)	15 (30.61)	16 (32.65)	7 (14.29)	3 (6.12)	49 (100.00)	3.37 ปานกลาง	
รวม	2.65 ปานกลาง						3.43 ปานกลาง								

ตารางที่ 41 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านความหลากหลาย ของงาน	มากกว่า 5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	3 (17.65)	6 (35.29)	2 (11.76)	2 (11.76)	4 (23.53)	17 (100.00)	3.12 ปานกลาง
2. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	6 (35.29)	5 (29.41)	0 (0.00)	2 (11.76)	4 (23.53)	17 (100.00)	3.41 ปานกลาง
3. การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่าง จากเดิมในการทำงาน	4 (23.53)	4 (23.53)	3 (17.65)	4 (23.53)	2 (11.76)	17 (100.00)	3.24 ปานกลาง
4. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	2 (11.76)	7 (41.18)	2 (11.76)	4 (23.53)	2 (11.76)	17 (100.00)	3.18 ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถตลอดเวลา	4 (23.53)	5 (29.41)	2 (11.76)	3 (17.65)	3 (17.65)	17 (100.00)	3.00 ปานกลาง
รวม	3.24 ปานกลาง						

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญ ปานกลาง (2.65) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (2.89) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ น่าสนใจไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจ (2.65) ด้าน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (2.65) และด้านการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (2.57) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำหาย ความสามารถตลอดเวลา (2.48) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.43) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.57) และด้านการมีโอกาสใช้ วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่ แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (3.51) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.43) ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำหาย

ความสามารถตลอดเวลา (3.37) ด้าน งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจ (3.27) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ ความสำคัญต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.24) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจ (3.41) ด้านการมีโอกาสใช้ วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ในการทำงาน (3.24) ด้านงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.18) ด้านงานที่ทำอยู่ ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.12) และด้านงานที่ทำเป็นงานที่ทำหาย ความสามารถตลอดเวลา (3.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน	น้อยกว่า 3 ปี							ระหว่าง 3-5 ปี							ค่าเฉลี่ย แปดผล
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ระดับความสำคัญ							
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่าง ชัดเจน	2 (3.70)	27 (50.00)	15 (27.78)	10 (18.52)	0 (0.00)	54 (100.00)	3.39 ปานกลาง	14 (28.57)	24 (48.98)	9 (18.37)	2 (4.08)	0 (0.00)	49 (100.00)	4.02 มาก	
2. การที่สามารถทำงานในความ รับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอ คำแนะนำจากผู้อื่น	1 (1.85)	24 (44.44)	16 (29.63)	9 (16.67)	4 (7.41)	54 (100.00)	3.17 ปานกลาง	11 (22.45)	26 (53.06)	10 (20.41)	1 (2.04)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.92 มาก	
3. การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	2 (3.70)	20 (37.04)	17 (31.48)	13 (24.07)	2 (3.70)	54 (100.00)	3.13 ปานกลาง	8 (16.33)	26 (53.06)	12 (24.49)	3 (6.12)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.80 มาก	
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา นั้นได้ด้วยตนเอง	4 (7.41)	16 (29.63)	20 (37.04)	13 (24.07)	1 (1.85)	54 (100.00)	3.17 ปานกลาง	10 (20.41)	23 (46.94)	12 (24.49)	4 (8.16)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.80 มาก	
5. การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จ จากการทำงานได้อย่างชัดเจน	2 (3.70)	24 (44.44)	13 (24.07)	12 (22.22)	3 (5.56)	54 (100.00)	3.19 ปานกลาง	11 (22.45)	24 (48.98)	13 (26.53)	1 (2.04)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.92 มาก	
รวม	3.21 ปานกลาง							3.89 มาก							

ตารางที่ 42 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน	มากกว่า 5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	7 (41.18)	7 (41.18)	1 (5.88)	2 (11.76)	0 (0.00)	17 (100.00)	4.12 มาก
2. การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอ คำแนะนำจากผู้อื่น	6 (35.29)	8 (47.06)	2 (11.76)	0 (0.00)	1 (5.88)	17 (100.00)	4.06 มาก
3. การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ในองค์กร	4 (23.53)	9 (52.94)	3 (17.65)	1 (5.88)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.94 มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไข ปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง	5 (29.41)	6 (35.29)	5 (29.41)	1 (5.88)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.88 มาก
5. การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้ อย่างชัดเจน	2 (11.76)	10 (58.82)	3 (17.65)	2 (11.76)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.71 มาก
รวม						3.94 มาก	

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.21) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (3.39) ด้านการที่ สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.19) ด้านการที่ สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.17) ด้าน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (3.17) และด้านการรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.13) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.89) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (4.02) ด้านการที่ สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.92) ด้านการที่ สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน

(3.92) ด้านการรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.80) และด้าน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (3.80) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.94) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (4.12) ด้านการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (4.06) ด้านการรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (3.94) ด้าน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (3.88) และด้านการที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (3.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 43 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไพล่อน ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านผลป้อนกลับ ของงาน	น้อยกว่า 3 ปี							ระหว่าง 3-5 ปี							ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ							
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง	6 (11.11)	30 (55.56)	14 (25.93)	4 (7.41)	0 (0.00)	54 (100.00)	3.70 มาก	13 (26.53)	20 (40.82)	15 (30.61)	1 (2.04)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.92 มาก	
2. ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความ สนใจจากผู้ร่วมงาน	5 (9.26)	15 (27.78)	27 (50.00)	7 (12.96)	0 (0.00)	54 (100.00)	3.33 ปานกลาง	12 (24.49)	20 (40.82)	15 (30.61)	2 (4.08)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.86 มาก	
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความ พยายามทุ่มเทในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4 (7.41)	18 (33.33)	26 (48.15)	6 (11.11)	3 (5.56)	54 (100.00)	3.37 ปานกลาง	7 (14.29)	27 (55.10)	15 (30.61)	0 (0.00)	3 (6.12)	49 (100.00)	3.84 มาก	
4. ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็น กำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3 (5.56)	13 (24.07)	24 (44.44)	12 (22.22)	2 (3.70)	54 (100.00)	3.06 ปานกลาง	6 (12.24)	26 (53.06)	12 (24.49)	5 (10.20)	0 (0.83)	49 (100.00)	3.67 มาก	
5. การประเมินผลงานที่ผ่านมา ค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	4 (7.41)	13 (24.07)	16 (29.63)	15 (27.78)	6 (11.11)	54 (100.00)	2.89 ปานกลาง	5 (10.20)	25 (51.02)	14 (28.57)	2 (4.08)	3 (6.12)	49 (100.00)	3.55 มาก	
รวม	3.27 ปานกลาง						3.77 มาก								

ตารางที่ 43 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านผลป้อนกลับ ของงาน	มากกว่า 5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	8 (47.06)	8 (47.06)	1 (5.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	17 (100.00)	4.41 มาก
2. ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	5 (29.41)	6 (35.29)	3 (17.65)	3 (17.65)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.76 มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4 (23.53)	5 (29.41)	5 (29.41)	3 (17.65)	3 (2.50)	17 (100.00)	3.59 มาก
4. ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	2 (11.76)	9 (52.94)	5 (29.41)	1 (5.88)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.71 มาก
5. การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	1 (5.88)	8 (47.06)	4 (23.53)	3 (17.65)	1 (5.88)	17 (100.00)	3.29 ปานกลาง
รวม							3.75 มาก

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.27) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (3.70) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา (3.37) ด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.33) ด้าน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.06) แล้วด้าน การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (2.89) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปีให้ ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (3.92) ด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.86) ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา (3.84) ด้าน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.67) และด้าน การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.55) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.75) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (4.41) ด้านผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (3.76) ด้านผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.71) ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.59) และด้านการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 44 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	น้อยกว่า 3 ปี							ระหว่าง 3-5 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	5 (14.17)	24 (38.33)	16 (40.83)	8 (6.67)	1 (0)	54 (100.00)	3.44 ปานกลาง	7 (14.17)	26 (38.33)	14 (40.83)	1 (6.67)	1 (0)	49 (100.00)	3.76 มาก
2. การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	1 (7.50)	10 (40.00)	13 (27.50)	27 (25.00)	3 (0)	54 (100.00)	2.61 ปานกลาง	7 (7.50)	17 (40.00)	15 (27.50)	8 (25.00)	2 (0)	49 (100.00)	3.39 ปานกลาง
3. งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	4 (14.17)	6 (33.33)	14 (35.83)	25 (14.17)	5 (2.50)	54 (100.00)	2.61 ปานกลาง	6 (14.17)	12 (33.33)	12 (35.83)	12 (14.17)	7 (2.50)	49 (100.00)	2.96 ปานกลาง
4. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	1 (11.67)	12 (35.83)	15 (30.00)	12 (21.67)	14 (0.83)	54 (100.00)	2.52 ปานกลาง	8 (11.67)	12 (35.83)	12 (30.00)	8 (21.67)	9 (0.83)	49 (100.00)	3.04 ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	2 (10.83)	14 (25.83)	23 (30.00)	14 (19.17)	1 (14.17)	54 (100.00)	3.04 ปานกลาง	6 (10.83)	16 (25.83)	17 (30.00)	8 (19.17)	2 (14.17)	49 (100.00)	3.33 ปานกลาง
รวม	2.84 ปานกลาง							3.29 ปานกลาง						

ตารางที่ 44 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไพล่อน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกระยะเวลาการปฏิบัติงาน(ต่อ)

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	มากกว่า 5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	2 (11.76)	11 (64.71)	3 (17.65)	1 (5.88)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.82 มาก
2. การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3 (17.65)	6 (35.29)	3 (17.65)	4 (23.53)	1 (5.88)	17 (100.00)	3.35 ปานกลาง
3. งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	3 (17.65)	7 (41.18)	2 (11.76)	3 (17.65)	2 (11.76)	17 (100.00)	3.35 ปานกลาง
4. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	3 (17.65)	4 (23.53)	1 (5.88)	5 (29.41)	4 (23.53)	17 (100.00)	2.82 ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	4 (23.53)	4 (23.53)	5 (29.41)	3 (17.65)	1 (5.88)	17 (100.00)	3.41 ปานกลาง
รวม	3.35 ปานกลาง						

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.84) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.44) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.04) ด้านการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (2.61) ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (2.61) และด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (2.52) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.29) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.76) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (3.39) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.33) ด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับ บุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (3.04) และด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (2.96) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.35) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน การทำงานภายในองค์กร จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.82) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (3.41) ด้านการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (3.35) ด้านงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (3.35) และด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (2.82) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน

ตารางที่ 45 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของพนักงาน
ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน (N = 120)

ประสิทธิภาพในงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ	แปลผล
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.52	มาก
ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.40	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	2.74	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.38	ปานกลาง
โดยรวม	3.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.26) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.52) และด้านที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับ สำคัญ

ปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.40) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.38) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (2.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 46 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปลผล
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	16 (13.30)	56 (46.70)	38 (31.70)	10 (8.30)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.65 มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	15 (12.50)	70 (58.30)	30 (25.00)	5 (4.20)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.79 มาก
3. การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	12 (10.00)	45 (37.50)	42 (35.00)	20 (16.70)	1 (0.80)	120 (100.00)	3.39 ปานกลาง
4. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	11 (9.20)	47 (39.20)	40 (33.30)	18 (15.00)	4 (3.30)	120 (100.00)	3.36 ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	15 (12.50)	43 (35.80)	39 (32.50)	20 (16.70)	3 (2.50)	120 (100.00)	3.39 ปานกลาง
รวม							3.52 มาก

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.52) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.79) และองค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.65) และด้านที่ให้มีความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่นจะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.39) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.39) และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 47 แสดงระดับความสำคัญของประสพการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก องค์กรคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้ อุทิศให้กับหน่วยงาน	16 (13.30)	40 (33.30)	43 (35.8)	20 (16.70)	1 (.80)	120 (100.00)	3.42 ปานกลาง
2. การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการ ขององค์กรตรงกับความต้องการ	16 (13.30)	43 (35.80)	57 (47.50)	4 (3.30)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.59 มาก
3. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับ มอบหมาย	11 (9.20)	43 (35.80)	46 (38.30)	20 (16.70)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.38 ปานกลาง
4. องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความ เดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็น เรื่องส่วนตัว	12 (10.00)	44 (36.70)	39 (32.50)	22 (18.30)	3 (2.50)	120 (100.00)	3.33 ปานกลาง
5. องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานใน ระหว่างการทำงานเสมอ	14 (11.70)	43 (35.80)	31 (25.80)	27 (22.50)	5 (4.20)	120 (100.00)	3.28 ปานกลาง
รวม							3.40 ปานกลาง

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.40) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรง กับความต้องการ (3.59) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.42) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.38) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.33) และด้านองค์กร ให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 48 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับ ความรู้ ความสามารถ	18 (15.00)	38 (31.70)	46 (38.30)	14 (11.70)	4 (3.30)	120 (100.00)	3.43 ปานกลาง
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ	7 (5.80)	21 (17.50)	17 (14.20)	38 (31.70)	37 (30.80)	120 (100.00)	2.36 น้อย
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ	8 (6.70)	17 (14.20)	9 (7.50)	38 (31.70)	48 (40.00)	120 (100.00)	2.16 น้อย
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	11 (9.20)	30 (25.00)	34 (28.30)	35 (29.20)	10 (8.30)	120 (100.00)	2.98 ปานกลาง
5. การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การ เลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน	7 (5.80)	27 (22.50)	31 (25.80)	42 (35.00)	13 (10.80)	120 (100.00)	2.78 ปานกลาง
รวม							2.74 ปานกลาง

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.74)
โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
ต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ (3.43) ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงาน
ปฏิบัติงานได้ดี (2.98) ด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผล
ปฏิบัติงาน และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านองค์กรสนับสนุนให้
พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ (2.36) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมี
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 49 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ไฉ่นอน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กร ที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	15 (12.50)	42 (35.00)	31 (25.80)	32 (26.70)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.33 ปานกลาง
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ	9 (7.50)	50 (41.70)	53 (44.20)	8 (6.70)	0 (0.00)	120 (100.00)	3.50 มาก
3. พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	15 (12.50)	44 (36.70)	35 (29.20)	23 (19.20)	3 (2.50)	120 (100.00)	3.38 ปานกลาง
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคล ภายนอกในการเข้าร่วมงาน	13 (10.80)	43 (35.80)	33 (27.50)	17 (14.20)	14 (11.70)	120 (100.00)	3.20 ปานกลาง
5. การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	25 (20.80)	39 (32.50)	32 (26.70)	20 (16.70)	4 (3.30)	120 (100.00)	3.51 มาก
รวม							3.38 ปานกลาง

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.38) โดยปัจจัยย่อย
ที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (3.51) และด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการ
ความช่วยเหลือ (3.50) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน
พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.38) ด้าน
นโยบายการบริหาร งานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.33) และ
ด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (3.20) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ประสพการณ์ในงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 50 แสดงระดับความสำคัญของประสพการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในลอน จำแนกตามเพศ

ประสพการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ	
	เพศ (N = 120)	
	ชาย (n = 65)	หญิง (n = 55)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.46 ปานกลาง	3.59 มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.31 ปานกลาง	3.50 มาก
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	3.08 ปานกลาง	2.34 น้อย
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.13 ปานกลาง	3.68 มาก
โดยรวม	3.24 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญต่อประสพการณ์
ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.24) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับ
ปานกลาง ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.46) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึง
พาได้ (3.31) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.13) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ
ตอบสนองจากองค์กร (3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อประสพการณ์ในงานในภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.28) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.68) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.59)

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.50) และด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (2.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 51 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	เพศชาย							เพศหญิง						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรทำให้รู้สึกว่าคุณค่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	12 (18.46)	26 (40.00)	20 (30.77)	7 (10.77)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.66 มาก	4 (7.27)	30 (54.55)	18 (32.73)	3 (5.45)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.64 มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการทำงานที่พนักงานมีส่วนร่วม ในการสร้างสรรค์	13 (20.00)	31 (47.69)	16 (24.62)	5 (7.69)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.80 มาก	2 (3.64)	39 (70.91)	14 (25.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.78 มาก
3. การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยัง แผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อ แผนกเดิมอย่างมาก	12 (18.46)	13 (20.00)	25 (38.46)	15 (23.08)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.34 ปานกลาง	0 (0.00)	32 (58.18)	17 (30.91)	5 (9.09)	1 (1.82)	55 (100.00)	3.45 ปานกลาง
4. การได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	9 (13.85)	19 (29.23)	20 (30.77)	14 (21.54)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.26 ปานกลาง	2 (3.64)	28 (50.91)	20 (36.36)	4 (7.27)	1 (1.82)	55 (100.00)	3.47 ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	14 (21.54)	10 (15.38)	20 (30.77)	18 (27.69)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.22 ปานกลาง	1 (1.82)	33 (60.00)	19 (34.55)	2 (3.64)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.60 มาก
รวม	3.46 ปานกลาง						3.59 มาก							

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.46) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.80) และด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.66) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.34) ด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.26) และด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.32) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.59) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.78) ด้านองค์กรทำให้รู้สึกที่พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.64) และด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.60) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.47) และด้านการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 52 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามเพศ

ด้านความรู้สึกว่า องค์กรพึงพาได้	เพศชาย							เพศหญิง						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ จากองค์กรคุ้มค่ากับความ อดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	11 (16.92)	16 (24.62)	20 (30.77)	17 (26.15)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.29 ปานกลาง	5 (9.09)	24 (43.64)	23 (41.82)	3 (5.45)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.56 มาก
2. การใช้ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการขององค์กรตรงกับ ความต้องการ	11 (16.92)	20 (30.77)	32 (49.23)	2 (3.08)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.62 มาก	5 (9.09)	23 (41.82)	25 (45.45)	2 (3.64)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.56 มาก
3. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย	9 (13.85)	17 (26.15)	21 (32.31)	18 (27.69)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.26 ปานกลาง	2 (3.64)	26 (47.27)	25 (45.45)	2 (3.64)	3 (5.45)	55 (100.00)	3.51 มาก
4. องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	8 (12.31)	20 (30.77)	21 (32.31)	15 (23.08)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.29 ปานกลาง	4 (7.27)	24 (43.64)	18 (32.73)	7 (12.73)	2 (3.64)	55 (100.00)	3.38 ปานกลาง
5. องค์กรให้ความสนใจดูแล พนักงานในระหว่างการทำงาน เสมอ	12 (18.46)	15 (23.08)	10 (15.38)	24 (36.92)	4 (6.15)	65 (100.00)	3.11 ปานกลาง	2 (3.64)	28 (50.91)	21 (38.18)	3 (5.54)	1 (1.82)	55 (100.00)	3.49 ปานกลาง
รวม	3.31 ปานกลาง						3.50 มาก							

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.31) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบ

สวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.62) และปัจจัยย่อยที่สำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.29) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.29) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.26) และด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.11) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.50) โดยปัจจัยย่อยที่สำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.56) ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.62) และด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.51) และปัจจัยย่อยที่สำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.49) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 53 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ไพล่อน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
จำแนกตามเพศ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	เพศชาย							เพศหญิง						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ	13 (20.00)	23 (35.38)	24 (36.92)	4 (6.15)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.66 มาก	5 (9.09)	15 (27.27)	22 (40.00)	10 (18.18)	3 (5.45)	55 (100.00)	3.16 ปานกลาง
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	7 (10.77)	20 (30.77)	13 (20.00)	8 (12.31)	17 (26.15)	65 (100.00)	2.88 ปานกลาง	0 (0.00)	1 (1.82)	4 (7.27)	30 (54.55)	20 (36.36)	55 (100.00)	1.75 น้อย
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ	8 (12.31)	16 (24.62)	6 (9.23)	12 (18.46)	23 (35.38)	65 (100.00)	2.60 ปานกลาง	0 (0.00)	1 (1.82)	3 (5.45)	26 (47.27)	25 (45.45)	55 (100.00)	1.64 น้อย
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	9 (13.85)	18 (27.69)	20 (30.77)	18 (27.69)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.28 ปานกลาง	2 (3.64)	12 (21.82)	14 (25.45)	17 (30.91)	10 (18.18)	55 (100.00)	2.62 ปานกลาง
5. การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน	6 (9.23)	18 (27.69)	15 (23.08)	21 (32.31)	5 (7.69)	65 (100.00)	2.98 ปานกลาง	1 (1.82)	9 (16.36)	16 (29.09)	21 (38.18)	8 (14.55)	55 (100.00)	2.53 ปานกลาง
รวม	3.08 ปานกลาง						2.34 น้อย							

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.08) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ (3.66) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (3.28) ด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (2.98) ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (2.88) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ (2.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญน้อย (2.34) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ (3.16) ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเมื่อพนักงานปฏิบัติงาน

ได้ดี (2.62) และด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (2.53) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านองค์กร สนับสนุนให้พนักงานได้ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (1.75) และด้านการทำงานกับ องค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ (1.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 54 แสดงระดับความสำคัญของประสพการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	เพศชาย							เพศหญิง						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปดผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปดผล
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	11 (16.92)	12 (18.46)	13 (20.00)	29 (44.62)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.08 ปานกลาง	4 (7.27)	30 (54.55)	18 (32.73)	3 (5.45)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.64 มาก
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	5 (7.69)	19 (29.23)	34 (52.31)	7 (10.77)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.34 ปานกลาง	4 (7.27)	31 (56.36)	19 (34.55)	1 (1.82)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.69 มาก
3. พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	11 (16.92)	14 (21.54)	15 (23.08)	22 (33.85)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.12 ปานกลาง	4 (7.27)	30 (54.55)	20 (36.36)	1 (1.82)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.67 มาก
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	8 (12.31)	17 (26.15)	13 (20.00)	13 (20.00)	14 (21.54)	65 (100.00)	2.88 ปานกลาง	5 (9.09)	26 (47.27)	20 (36.36)	4 (7.27)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.58 มาก
5. การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	13 (20.00)	16 (24.62)	13 (20.00)	19 (29.23)	4 (6.15)	65 (100.00)	3.23 ปานกลาง	12 (21.82)	23 (41.82)	19 (34.55)	1 (1.82)	0 (0.00)	55 (100.00)	3.84 มาก
รวม	3.13 ปานกลาง						3.68 มาก							

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญต่อประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.13) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.34) ด้าน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (3.23) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.12) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่

ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.08) และด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (2.88) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.68) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (3.84) ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.69) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.67) และด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 55 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน จำแนกตามอายุ

ประสบการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ	
	อายุ (N = 120)	
	ไม่เกิน 30 ปี (n = 72)	มากกว่า 30 ปี (n = 48)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
	แปลผล	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.41 ปานกลาง	3.67 มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.29 ปานกลาง	3.56 มาก
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	2.52 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.34 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
โดยรวม	3.14 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง

จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.14) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.41) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.34) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.29) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (2.52) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.44) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.67) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.56) และด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.44) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 56 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ไม่เกิน 30 ปี							มากกว่า 30 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ปรึกษาที่มีค่า	6 (8.33)	38 (52.78)	23 (31.94)	5 (6.94)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.62 มาก	10 (20.83)	18 (37.50)	15 (31.25)	5 (10.42)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.69 มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	5 (6.94)	45 (62.50)	19 (26.39)	3 (4.17)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.72 มาก	10 (20.83)	25 (52.08)	11 (22.92)	2 (4.17)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.90 มาก
3. การเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปซึ่งแผนก่อน จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิมอย่างมาก	3 (4.17)	29 (40.28)	26 (36.11)	14 (19.44)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.29 ปานกลาง	9 (18.75)	16 (33.33)	16 (33.33)	6 (12.50)	1 (2.08)	48 (100.00)	3.54 มาก
4. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	2 (2.78)	28 (38.89)	26 (36.11)	14 (19.44)	2 (2.78)	72 (100.00)	3.19 ปานกลาง	9 (18.75)	19 (39.58)	14 (29.17)	4 (8.33)	2 (4.17)	48 (100.00)	3.60 มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4 (5.56)	27 (37.50)	25 (34.72)	14 (19.44)	2 (2.78)	72 (100.00)	3.24 ปานกลาง	11 (22.92)	16 (33.33)	14 (29.17)	6 (12.50)	1 (2.08)	48 (100.00)	3.62 มาก
รวม	3.41 ปานกลาง						3.67 มาก							

จากตารางที่ 56 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.41) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ

ขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.72) และด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าการพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.62) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อ แผนกเดิมอย่างมาก (3.29) ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.24) และด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.19) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.90) ด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าการพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.69) ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.62) ด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.60) และ ด้านการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อ แผนกเดิมอย่างมาก (3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 57 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่า องค์กรพึงพาได้	ไม่เกิน 30 ปี							มากกว่า 30 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ จากองค์กรคุ้มค่ากับความ อดสภาวะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	5 (6.94)	25 (34.72)	26 (36.11)	16 (22.22)	0 (0.0)	72 (100.00)	3.26 ปานกลาง	11 (22.92)	15 (31.25)	17 (35.42)	4 (8.33)	1 (2.08)	48 (100.00)	3.65 มาก
2. การใช้ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการขององค์กรตรงกับ ความต้องการ	4 (5.56)	28 (38.89)	37 (51.39)	3 (4.17)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.46 ปานกลาง	12 (25.00)	15 (31.25)	20 (41.67)	1 (2.08)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.79 มาก
3. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย	4 (5.56)	26 (36.11)	28 (38.89)	14 (19.44)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.28 ปานกลาง	7 (14.58)	17 (35.42)	18 (37.50)	6 (12.50)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.52 มาก
4. องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	7 (9.72)	24 (33.33)	26 (36.11)	13 (18.06)	2 (2.78)	72 (100.00)	3.29 ปานกลาง	5 (10.42)	20 (41.67)	13 (27.08)	9 (18.75)	1 (2.08)	48 (100.00)	3.40 ปานกลาง
5. องค์กรให้ความสำคัญดูแล พนักงานในระหว่างการทำงาน เสมอ	5 (6.94)	27 (37.50)	18 (25.00)	19 (26.39)	3 (4.17)	72 (100.00)	3.17 ปานกลาง	9 (18.75)	16 (33.33)	13 (27.08)	8 (16.67)	2 (4.17)	48 (100.00)	3.46 ปานกลาง
รวม	3.29 ปานกลาง						3.56 มาก							

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.29) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.46) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.29) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.28) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.26) และด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.17) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.56) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.79) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.65) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.52) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.46) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 58 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ไพล่อน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
จำแนกตามอายุ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ไม่เกิน 30 ปี							มากกว่า 30 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ	9 (12.50)	19 (26.39)	34 (47.22)	7 (9.72)	3 (4.17)	72 (100.00)	3.33 ปานกลาง	9 (18.75)	19 (39.58)	12 (25.00)	7 (14.58)	1 (2.08)	48 (100.00)	3.58 มาก
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	2 (2.78)	9 (12.50)	10 (13.89)	20 (27.78)	31 (43.06)	72 (100.00)	2.04 น้อย	5 (10.42)	12 (25.00)	7 (14.58)	18 (37.50)	6 (12.50)	48 (100.00)	2.83 ปานกลาง
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานอาชีพ	4 (5.56)	4 (5.56)	7 (9.72)	23 (31.94)	34 (47.22)	72 (100.00)	1.90 น้อย	4 (8.33)	13 (27.08)	2 (4.17)	15 (31.25)	14 (29.17)	48 (100.00)	2.54 ปานกลาง
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	2 (2.78)	17 (23.61)	24 (33.33)	20 (27.78)	9 (12.50)	72 (100.00)	2.76 ปานกลาง	9 (18.75)	13 (27.08)	10 (20.83)	15 (31.25)	1 (2.08)	48 (100.00)	3.29 ปานกลาง
5. การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน	1 (1.39)	14 (19.44)	20 (27.78)	26 (36.11)	11 (15.28)	72 (100.00)	2.56 ปานกลาง	6 (12.50)	13 (27.08)	11 (22.92)	16 (33.33)	2 (4.17)	48 (100.00)	3.10 ปานกลาง
รวม	2.52 ปานกลาง						3.07 ปานกลาง							

จากตารางที่ 58 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.52) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ (3.33) ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (2.76) และด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (2.56) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (2.04) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานอาชีพ (1.90) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.07) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (3.58) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่

ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (3.29) ด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (3.10) ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ (2.83) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 59 แสดงระดับความสำคัญของประสพการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ไม่เกิน 30 ปี							มากกว่า 30 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	5 (6.94)	29 (40.28)	18 (25.00)	20 (27.78)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.26 ปานกลาง	10 (20.83)	13 (27.08)	13 (27.08)	12 (25.00)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.44 ปานกลาง
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3 (4.17)	33 (45.83)	33 (45.83)	3 (4.17)	0 (0.00)	72 (100.00)	3.50 มาก	6 (12.50)	17 (35.42)	20 (41.67)	5 (10.42)	0 (0.00)	48 (100.00)	3.50 มาก
3. พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	5 (6.94)	30 (41.67)	21 (29.17)	15 (20.83)	1 (1.39)	72 (100.00)	3.32 ปานกลาง	10 (20.83)	14 (29.17)	14 (29.17)	8 (16.67)	2 (4.17)	48 (100.00)	3.46 ปานกลาง
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	7 (9.72)	27 (37.50)	18 (25.00)	9 (12.50)	11 (15.28)	72 (100.00)	3.14 ปานกลาง	6 (12.50)	16 (33.33)	15 (31.25)	8 (16.67)	3 (6.25)	48 (100.00)	3.29 ปานกลาง
5. การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	14 (19.44)	25 (34.72)	19 (26.39)	11 (15.28)	3 (4.17)	72 (100.00)	3.50 มาก	11 (22.92)	14 (29.17)	13 (27.08)	9 (18.75)	1 (2.08)	48 (100.00)	3.52 มาก
รวม	3.34 ปานกลาง						3.44 ปานกลาง							

จากตารางที่ 59 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญต่อประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.34) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.50) และด้าน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว (3.50) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.32) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและ

หลักเกณฑ์ (3.26) และด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (3.14) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.44) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว (3.52) และ ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.50) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.46) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.44) และด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (3.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 60 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสบการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ	
	ระดับการศึกษา (N = 120)	
	ไม่เกิน ม.3 (n = 95)	ม.6 -ปวส./หรือเทียบเท่า (n = 25)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.40 ปานกลาง	3.95 มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.27 ปานกลาง	3.90 มาก
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	2.51 ปานกลาง	3.62 มาก
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.26 ปานกลาง	3.86 มาก
โดยรวม	3.11 ปานกลาง	3.83 มาก

จากตารางที่ 60 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.11) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.40) ด้าน ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.27) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.26) และด้านความ คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (2.51) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 - ปวส. /หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.83) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.95) ด้านความรู้สึกว่า องค์กรพึงพาได้ (3.90) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.86) และด้านความคาดหวังที่ จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 61 แสดงระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญต่อองค์กร	ไม่เกิน ม.3							ม.6-ปวส./หรือเทียบเท่า						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นพนักงาน เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	8 (8.42)	48 (50.53)	31 (32.63)	8 (8.42)	0 (0)	95 (100.00)	3.59 มาก	8 (32.00)	8 (32.00)	7 (28.00)	2 (8.00)	0 (0)	25 (100.00)	3.88 มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วน ร่วมในการสร้างสรรค์	8 (8.42)	59 (62.11)	24 (25.26)	4 (4.21)	0 (0)	95 (100.00)	3.75 มาก	7 (28.00)	11 (44.00)	6 (24.00)	1 (4.00)	0 (0)	25 (100.00)	3.96 มาก
3. การเปลี่ยนแปลงที่ทําอยู่ไปถึง แผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อ แผนกเดิมอย่างมาก	6 (6.32)	32 (33.68)	38 (40.00)	18 (18.95)	1 (1.05)	95 (100.00)	3.25 ปานกลาง	6 (24.00)	13 (52.00)	4 (16.00)	2 (8.00)	0 (0)	25 (100.00)	3.92 มาก
4. การได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3 (3.16)	38 (40.00)	33 (34.74)	17 (17.89)	4 (4.21)	95 (100.00)	3.20 ปานกลาง	8 (32.00)	9 (36.00)	7 (28.00)	1 (4.00)	0 (0)	25 (100.00)	3.96 มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	5 (5.26)	35 (36.84)	34 (35.79)	18 (18.95)	3 (3.16)	95 (100.00)	3.22 ปานกลาง	10 (40.00)	8 (32.00)	5 (20.00)	2 (8.00)	0 (0)	25 (100.00)	4.04 มาก
รวม	3.40						ปานกลาง	3.95						มาก

จากตารางที่ 61 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.40) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.75) และด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าพนักงาน เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.59) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.25) ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.22) และด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.20) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 - ปวส. /หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.95) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (4.04) ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.96) ด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.96) ด้านการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.92) และด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 62 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไฉลอน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรู้สึกว่า องค์กรพึงพาได้	ไม่เกิน ม.3							ม.6 -ปวส./หรือเทียบเท่า						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ จากองค์กรคุ้มค่ากับ ความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	6 (6.32)	33 (34.74)	39 (41.05)	16 (16.84)	1 (1.05)	95 (100.00)	3.28 ปานกลาง	10 (40.00)	7 (28.00)	4 (16.00)	4 (16.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.92 มาก
2. การใช้ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการขององค์กรตรงกับ ความต้องการ	10 (10.53)	30 (31.58)	51 (53.68)	4 (4.21)	0 (0.00)	95 (100.00)	3.48 ปานกลาง	6 (24.00)	13 (52.00)	6 (24.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	4.00 มาก
3. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย	3 (3.16)	33 (34.74)	40 (42.11)	19 (20.00)	3 (3.16)	95 (100.00)	3.21 ปานกลาง	8 (32.00)	10 (40.00)	6 (24.00)	1 (4.00)	3 (12.00)	25 (100.00)	4.00 มาก
4. องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	7 (7.37)	31 (32.63)	36 (37.89)	18 (18.95)	3 (3.16)	95 (100.00)	3.22 ปานกลาง	5 (20.00)	13 (52.00)	3 (12.00)	4 (16.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.76 มาก
5. องค์กรให้ความสนใจดูแล พนักงานในระหว่างการทำงาน เสมอ	7 (7.37)	32 (33.68)	28 (29.47)	24 (25.26)	1 (1.05)	95 (100.00)	3.15 ปานกลาง	7 (28.00)	11 (44.00)	3 (12.00)	3 (12.00)	1 (4.00)	25 (100.00)	3.80 มาก
รวม	3.27 ปานกลาง						3.90 มาก							

จากตารางที่ 62 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.27) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.48) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.28) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.22) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.21) และด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.15) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 - ปวส. /หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.90) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (4.00) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติ

หน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (4.00) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดุสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.92) ด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.80) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 63 แสดงระดับความสำคัญของประสพการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ไม่เกิน ม.3							ม.6 -ปวส./หรือเทียบเท่า						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ	12 (12.63)	28 (29.47)	39 (41.05)	12 (12.63)	4 (4.21)	95 (100.00)	3.34 ปานกลาง	6 (24.00)	10 (40.00)	7 (28.00)	2 (8.00)	0 (0)	25 (100.00)	3.80 มาก
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3 (3.16)	11 (11.58)	12 (12.63)	32 (33.68)	37 (38.95)	95 (100.00)	2.06 น้อย	4 (16.00)	10 (40.00)	5 (20.00)	6 (24.00)	0 (0)	25 (100.00)	3.48 ปานกลาง
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานอาชีพ	3 (3.16)	8 (8.42)	7 (7.37)	32 (33.68)	45 (47.37)	95 (100.00)	1.86 น้อย	5 (20.00)	9 (36.00)	2 (8.00)	6 (24.00)	3 (12.00)	25 (100.00)	3.28 ปานกลาง
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	3 (3.16)	21 (22.11)	30 (31.58)	31 (32.63)	10 (10.53)	95 (100.00)	2.75 ปานกลาง	8 (32.00)	9 (36.00)	4 (16.00)	4 (16.00)	0 (0)	25 (100.00)	3.84 มาก
5. การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การ เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน	2 (2.11)	17 (17.89)	24 (25.26)	39 (41.05)	13 (13.68)	95 (100.00)	2.54 ปานกลาง	5 (20.00)	10 (40.00)	7 (28.00)	3 (12.00)	0 (0)	25 (100.00)	3.68 มาก
รวม	2.51 ปานกลาง						3.62 มาก							

จากตารางที่ 63 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.51) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ (3.34) ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (2.75) และด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การ เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (2.54) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความ

สามารถ (2.06) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ (1.86)

ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 - ปวส. /หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญมาก (3.62) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านองค์กรหรือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (3.84) ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (3.80) ด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อน ตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (3.68) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญ ปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (3.48) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ (3.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 64 แสดงระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กร	ไม่เกิน ม.3						ม.6-ปวส./หรือเทียบเท่า							
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. นโยบายการบริหารงานบุคคล ขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมี ระบบและหลักเกณฑ์	6 (6.32)	35 (36.84)	25 (26.32)	29 (30.53)	0 (0.00)	95 (100.00)	3.19 ปานกลาง	9 (36.00)	7 (28.00)	6 (24.00)	3 (12.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.88 มาก
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ	4 (4.21)	39 (41.05)	45 (47.37)	7 (7.37)	0 (0.00)	95 (100.00)	3.42 ปานกลาง	5 (20.00)	11 (44.00)	8 (32.00)	1 (4.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.80 มาก
3. พนักงานทุกคนยอมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่ มีความขัดแย้ง	7 (7.37)	35 (36.84)	32 (33.68)	18 (18.95)	3 (3.16)	95 (100.00)	3.26 ปานกลาง	8 (32.00)	9 (36.00)	3 (12.00)	5 (20.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.80 มาก
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับ บุคคลภายนอกในการเข้ามา ร่วมงาน	5 (5.26)	33 (34.74)	31 (32.63)	12 (12.63)	14 (14.74)	95 (100.00)	3.03 ปานกลาง	8 (32.00)	10 (40.00)	2 (8.00)	5 (20.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.84 มาก
5. การที่พนักงานมีส่วนร่วมที่ดี กับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	17 (17.89)	29 (30.53)	27 (28.42)	18 (18.95)	4 (4.21)	95 (100.00)	3.39 ปานกลาง	8 (32.00)	10 (40.00)	5 (20.00)	2 (8.00)	0 (0.00)	25 (100.00)	3.96 มาก
รวม	3.26 ปานกลาง						3.86 มาก							

จากตารางที่ 64 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาไม่เกิน ม.3 ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.26) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.42) ด้าน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (3.39) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.26) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.19) ด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (3.03) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ม.6 - ปวส. /หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.86) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (3.96) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.88) ด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (3.84) ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.80) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 65 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสบการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ		
	รายได้ต่อเดือน (N = 120)		
	ไม่เกิน 8,000 บาท (n = 65)	8,001-10,000 บาท (n = 34)	มากกว่า10,000 บาท (n = 21)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.37 ปานกลาง	3.54 มาก	3.94 มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.20 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.88 มาก
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	2.25 น้อย	3.14 ปานกลาง	3.61 มาก
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.23 ปานกลาง	3.51 มาก	3.66 มาก
โดยรวม	3.01 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.77 มาก

จากตารางที่ 65 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.01) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.37) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.23) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.20) และด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้าน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (2.25) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.42) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.54) และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.51) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง

ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.49) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.14) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.94) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.88) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.66) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 66 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ไม่เกิน 8,000 บาท							8,001-10,000 บาท							ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. องค์กรทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3 (4.62)	38 (58.46)	19 (29.23)	5 (7.69)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.60 มาก	5 (14.71)	13 (38.24)	13 (38.24)	3 (8.82)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.59 มาก	
2. ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	3 (4.62)	48 (73.85)	12 (18.46)	2 (3.08)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.80 มาก	4 (11.76)	14 (41.18)	15 (44.12)	1 (2.94)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.62 มาก	
3. การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิมอย่างมาก	1 (1.54)	25 (38.46)	23 (35.38)	15 (23.08)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.15 ปานกลาง	2 (5.88)	15 (44.12)	14 (41.18)	3 (8.82)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.47 ปานกลาง	
4. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	0 (0.00)	28 (43.08)	21 (32.31)	13 (20.00)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.14 ปานกลาง	5 (14.71)	12 (35.29)	13 (38.24)	4 (11.76)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.53 มาก	
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	0 (0.00)	28 (43.08)	21 (32.31)	14 (21.54)	2 (3.08)	65 (100.00)	3.15 ปานกลาง	6 (17.65)	9 (26.47)	14 (41.18)	5 (14.71)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.47 ปานกลาง	
รวม	3.37 ปานกลาง						3.54 มาก								

ตารางที่ 66 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	มากกว่า 10,000 บาท						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	8 (38.10)	5 (23.81)	6 (28.57)	2 (9.52)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.90 มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	8 (38.10)	8 (38.10)	3 (14.29)	2 (9.52)	0 (0.00)	21 (100.00)	4.05 มาก
3. การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	9 (42.86)	5 (23.81)	5 (23.81)	2 (9.52)	0 (2.50)	21 (100.00)	4.00 มาก
4. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	6 (28.57)	7 (33.33)	6 (28.57)	1 (4.76)	1 (4.76)	21 (100.00)	3.76 มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	9 (42.86)	6 (28.57)	4 (19.05)	1 (4.76)	1 (4.76)	21 (100.00)	4.00 มาก
รวม	3.94 มาก						

จากตารางที่ 66 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.37) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.80) และด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.60) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.15) ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.15) และด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.14) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาทให้ ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.54) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.62) และด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.59) และด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ

และน่าสนใจ (3.53) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.47) ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.47) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.94) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (4.05) ด้านการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (4.00) ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (4.00) ด้านองค์กรทำให้รู้สึกพนักงาน เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.90) และด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 67 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรู้สึกว่า องค์กรพึงพาได้	ไม่เกิน 8,000 บาท							8,001-10,000 บาท						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ จากองค์กรคุ้มค่ากับความ อดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	2 (3.08)	24 (36.92)	23 (35.38)	16 (24.62)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.18 ปานกลาง	6 (17.65)	11 (32.35)	15 (44.12)	2 (5.88)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.62 มาก
2. การใช้ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการขององค์กรตรงกับ ความต้องการ	6 (9.23)	22 (33.85)	34 (52.31)	3 (4.62)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.48 ปานกลาง	2 (5.88)	14 (41.18)	18 (52.94)	0 (0.00)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.53 มาก
3. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย	2 (3.08)	22 (33.85)	26 (40.00)	15 (23.08)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.17 ปานกลาง	2 (5.88)	12 (35.29)	17 (50.00)	3 (8.82)	3 (8.82)	34 (100.00)	3.38 ปานกลาง
4. องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3 (4.62)	19 (29.23)	29 (44.62)	12 (18.46)	2 (3.08)	65 (100.00)	3.14 ปานกลาง	4 (11.76)	15 (44.12)	9 (26.47)	5 (14.71)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.47 ปานกลาง
5. องค์กรให้ความสนใจดูแล พนักงานในระหว่างการทำงาน เสมอ	3 (4.62)	21 (32.31)	18 (27.69)	21 (32.31)	2 (3.08)	65 (100.00)	3.03 ปานกลาง	4 (11.76)	13 (38.24)	12 (35.29)	4 (11.76)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.44 ปานกลาง
รวม	3.20 ปานกลาง						3.49 ปานกลาง							

ตารางที่ 67 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พษย์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านความรู้สึกว่า องค์กรพึงพาได้	มากกว่า 10,000 บาท						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	8 (38.10)	5 (23.81)	5 (23.81)	2 (9.52)	1 (4.76)	21 (100.00)	3.81 มาก
2. การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	8 (38.10)	7 (33.33)	5 (23.81)	1 (4.76)	0 (0.00)	21 (100.00)	4.05 มาก
3. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	7 (33.33)	9 (42.86)	3 (14.29)	2 (9.52)	3 (14.29)	21 (100.00)	4.00 มาก
4. องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	5 (23.81)	10 (47.62)	1 (4.76)	5 (23.81)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.71 มาก
5. องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ	7 (33.33)	9 (42.86)	1 (4.76)	2 (9.52)	2 (9.52)	21 (100.00)	3.81 มาก
รวม	3.88 มาก						

จากตารางที่ 67 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.20) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.48) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.18) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.17) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.14) และด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.03) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.49) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.62) และ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.53) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.47) ด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.44)

ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.38) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.88) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (4.05) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (4.00) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.81) ด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (3.81) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 68 แสดงระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ไม่เกิน 8,000 บาท						8,001-10,000 บาท							
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ	8 (12.31)	12 (18.46)	32 (49.23)	10 (15.38)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.18 ปานกลาง	3 (8.82)	18 (52.94)	10 (29.41)	2 (5.88)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.59 มาก
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	0 (0.00)	4 (6.15)	8 (12.31)	22 (33.85)	31 (47.69)	65 (100.00)	1.77 น้อย	4 (11.76)	9 (26.47)	4 (11.76)	11 (32.35)	6 (17.65)	34 (100.00)	2.82 ปานกลาง
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ	1 (1.54)	0 (0.00)	4 (6.15)	26 (40.00)	34 (52.31)	65 (100.00)	1.58 น้อย	4 (11.76)	9 (26.47)	3 (8.82)	7 (20.59)	11 (32.35)	34 (100.00)	2.65 ปานกลาง
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	0 (0.00)	10 (15.38)	20 (30.77)	26 (40.00)	9 (13.85)	65 (100.00)	2.48 น้อย	4 (11.76)	11 (32.35)	12 (35.29)	6 (17.65)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.32 ปานกลาง
5. การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน	0 (0.00)	5 (7.69)	15 (23.08)	35 (53.85)	10 (15.38)	65 (100.00)	2.23 น้อย	3 (8.82)	14 (41.18)	9 (26.47)	7 (20.59)	1 (2.94)	34 (100.00)	3.32 ปานกลาง
รวม	2.25 น้อย						3.14 ปานกลาง							

ตารางที่ 68 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	มากกว่า 10,000 บาท						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ	7 (33.33)	8 (38.10)	4 (19.05)	2 (9.52)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.95 มาก
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3 (14.29)	8 (38.10)	5 (23.81)	5 (23.81)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.43 ปานกลาง
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ	3 (14.29)	8 (38.10)	2 (9.52)	5 (23.81)	3 (14.29)	21 (100.00)	3.14 ปานกลาง
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงาน ปฏิบัติงานได้ดี	7 (33.33)	9 (42.86)	2 (9.52)	3 (14.29)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.95 มาก
5. การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การ เลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน	4 (19.05)	8 (38.10)	7 (33.33)	0 (0.00)	2 (9.52)	21 (100.00)	3.57 มาก
รวม	3.61 มาก						

จากตารางที่ 68 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญน้อย (2.25) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ (3.18) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (2.48) ด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (2.23) ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ (1.77) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (1.58) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.14) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ (3.59) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงาน

ปฏิบัติงานได้ดี (3.32) ด้านการพิจารณาผลงานการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (3.32) ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ (2.82) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2.65) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.61) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ (3.95) ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (3.95) ด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (3.57) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ (3.43) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (3.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 69 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ไม่เกิน 8,000 บาท						8,001-10,000 บาท							
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ยแปลผล
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	1 (1.54)	29 (44.62)	13 (20.00)	22 (33.85)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.14 ปานกลาง	7 (20.59)	9 (26.47)	12 (35.29)	6 (17.65)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.50 มาก
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ใช้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	2 (3.08)	29 (44.62)	32 (49.23)	2 (3.08)	0 (0.00)	65 (100.00)	3.48 ปานกลาง	3 (8.82)	12 (35.29)	16 (47.06)	3 (8.82)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.44 ปานกลาง
3. พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	2 (3.08)	26 (40.00)	19 (29.23)	17 (26.15)	1 (1.54)	65 (100.00)	3.17 ปานกลาง	6 (17.65)	11 (32.35)	14 (41.18)	3 (8.82)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.59 มาก
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	3 (4.62)	23 (35.38)	20 (30.77)	8 (12.31)	11 (16.92)	65 (100.00)	2.98 ปานกลาง	5 (14.71)	12 (35.29)	11 (32.35)	4 (11.76)	2 (5.88)	34 (100.00)	3.41 ปานกลาง
5. การที่พนักงานมีส่วนร่วมสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	11 (16.92)	21 (32.31)	17 (26.15)	13 (20.00)	3 (4.62)	65 (100.00)	3.37 ปานกลาง	8 (23.53)	10 (29.41)	11 (32.35)	5 (14.71)	0 (0.00)	34 (100.00)	3.62 มาก
รวม	3.23 ปานกลาง						3.51 มาก							

ตารางที่ 69 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน
(ต่อ)

ด้านทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กร	มากกว่า 10,000 บาท						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญ ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	7 (33.33)	4 (19.05)	6 (28.57)	4 (19.05)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.67 มาก
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4 (19.05)	9 (42.86)	5 (23.81)	3 (14.29)	0 (0.00)	21 (100.00)	3.67 มาก
3. พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	7 (33.33)	7 (33.33)	2 (9.52)	3 (14.29)	2 (9.52)	21 (100.00)	3.67 มาก
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	5 (23.81)	8 (38.10)	2 (9.52)	5 (23.81)	1 (4.76)	21 (100.00)	3.52 มาก
5. การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	6 (28.57)	8 (38.10)	4 (19.05)	2 (9.52)	1 (4.76)	21 (100.00)	3.76 มาก
รวม	3.66 มาก						

จากตารางที่ 69 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.23) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.48) ด้าน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว (3.37) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.17) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็น ไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.14) ด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (2.98) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.51) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (3. 62) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3. 59) และด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.50) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ใน

ระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.44) ด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (3.41) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (3.76) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.67) ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.67) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.67) และด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (3.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 70 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ		
	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 120)		
	น้อยกว่า 3 ปี	ระหว่าง 3-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
	(n = 54)	(n = 49)	(n = 17)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
	แปลผล	แปลผล	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.29 ปานกลาง	3.68 มาก	3.79 มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.19 ปานกลาง	3.53 มาก	3.68 มาก
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	2.42 น้อย	2.90 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.12 ปานกลาง	3.66 มาก	3.42 ปานกลาง
โดยรวม	3.00 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.54 มาก

จากตารางที่ 70 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.00) โดยด้าน ที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.29) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.19) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.12) และด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร (2.42) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อ ประสบการณ์ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.44) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.68) ด้าน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.66) และด้านด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.53) และ ด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร (2.90) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญต่อ ประสบการณ์ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.54) โดย ด้านที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.79) และด้านความ รู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.68) และด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.42) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร (3.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 71 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ไพล่อน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญต่อองค์กร	น้อยกว่า 3 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระหว่าง 3-5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ							ระดับความสำคัญ						
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรทำให้รู้สึกว่าคุณงาน เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3 (5.56)	31 (57.41)	16 (29.63)	4 (7.41)	0 (0.00)	54 (100.00)	3.61 มาก	9 (18.37)	20 (40.82)	15 (30.61)	5 (9.26)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.67 มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมี ส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	2 (3.70)	36 (66.67)	13 (24.07)	3 (5.56)	0 (0.00)	54 (100.00)	3.69 มาก	7 (14.29)	29 (59.18)	12 (24.49)	1 (2.04)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.86 มาก
3. การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยัง แผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อ แผนกเดิมอย่างมาก	1 (1.85)	17 (31.48)	22 (40.74)	13 (24.07)	11 (20.37)	54 (100.00)	3.07 ปานกลาง	6 (12.24)	24 (48.98)	14 (28.57)	5 (10.20)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.63 มาก
4. การได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	1 (1.85)	19 (35.19)	17 (31.48)	14 (25.93)	3 (5.56)	54 (100.00)	3.02 ปานกลาง	7 (14.29)	21 (42.86)	17 (34.69)	3 (6.12)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.61 มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	2 (3.70)	17 (31.48)	18 (33.33)	15 (27.78)	2 (3.70)	54 (100.00)	3.04 ปานกลาง	8 (14.81)	21 (42.86)	14 (28.57)	5 (10.20)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.61 มาก
รวม	3.29 ปานกลาง						3.68 มาก							

ตารางที่ 71 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	มากกว่า 5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	4 (23.53)	5 (29.41)	7 (41.18)	1 (5.88)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.71 มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงาน มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	6 (35.29)	5 (29.40)	5 (29.41)	1 (5.88)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.94 มาก
3. การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผล กระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	5 (29.40)	4 (23.53)	6 (35.29)	2 (11.76)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.71 มาก
4. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ และน่าสนใจ	3 (17.65)	7 (41.18)	6 (35.29)	1 (5.88)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.71 มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน	5 (29.40)	5 (29.40)	7 (41.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.88 มาก
รวม	3.79 มาก						

จากตารางที่ 71 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.29) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.69) และด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.61) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.07) ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.04) และด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.02) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.68) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.86) ด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.67) ด้านการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อ

ต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.63) ด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.61) ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.61) ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.79) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (3.94) ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.88) ด้านองค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (3.71) ด้านการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (3.71) ด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 72 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกว่า องค์กรพึงพาได้	น้อยกว่า 3 ปี							ระหว่าง 3-5 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	3 (5.56)	17 (31.48)	20 (37.04)	14 (25.93)	0 (0.00)	54 (100.00)	3.17 ปานกลาง	8 (16.33)	20 (40.82)	16 (32.65)	4 (8.16)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.61 มาก
2. การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	4 (7.41)	19 (35.19)	29 (53.70)	2 (3.70)	0 (0.00)	54 (100.00)	3.46 ปานกลาง	5 (10.20)	20 (40.82)	22 (44.90)	2 (4.08)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.57 มาก
3. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3 (5.56)	17 (31.48)	20 (37.04)	14 (25.93)	3 (5.56)	54 (100.00)	3.17 ปานกลาง	5 (10.20)	19 (38.78)	22 (44.90)	3 (6.12)	3 (6.12)	49 (100.00)	3.53 มาก
4. องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	2 (3.70)	16 (29.63)	26 (48.15)	9 (16.67)	1 (1.85)	54 (100.00)	3.17 ปานกลาง	7 (14.29)	22 (44.90)	9 (18.37)	9 (18.37)	2 (4.08)	49 (100.00)	3.47 ปานกลาง
5. องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ	3 (5.56)	16 (29.63)	14 (25.93)	19 (35.19)	2 (3.70)	54 (100.00)	2.98 ปานกลาง	7 (14.29)	21 (42.86)	13 (26.53)	5 (10.20)	3 (6.12)	49 (100.00)	3.49 ปานกลาง
รวม	3.19 ปานกลาง						3.53 มาก							

ตารางที่ 72 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามระยะเวลาการ
ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านความรู้สึกว่า องค์กรพึงพาได้	มากกว่า 5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับ ความอดสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	5 (29.41)	3 (17.65)	7 (41.18)	2 (11.76)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.65 มาก
2. การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กร ตรงกับความต้องการ	7 (41.18)	4 (23.53)	6 (35.29)	0 (0.00)	0 (0.00)	17 (100.00)	4.06 มาก
3. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติ หน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3 (17.65)	7 (41.18)	4 (23.53)	3 (17.65)	3 (17.65)	17 (100.00)	3.59 มาก
4. องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3 (17.65)	6 (35.29)	4 (23.53)	4 (23.53)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.47 ปานกลาง
5. องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่าง การทำงานเสมอ	4 (23.53)	6 (35.29)	4 (23.53)	3 (17.65)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.65 มาก
รวม	3.68 มาก						

จากตารางที่ 72 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญ ปานกลาง (3.19) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.46) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.17) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย (3.17) ด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.17) และด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงาน เสมอ (2.98) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.53) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.61) ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.57) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.53) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับ

สำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงาน เสมอ (3.49) และด้านองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.47) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ ความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.68) โดย ปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการ ขององค์กรตรงกับความต้องการ (4.06) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับ ความอดุสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (3.65) ด้านองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่าง การทำงานเสมอ (3.65) ด้านการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ ได้รับมอบหมาย (3. 59) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้าน องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 73 แสดงระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	น้อยกว่า 3 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระหว่าง 3-5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล	
	ระดับความสำคัญ							ระดับความสำคัญ							
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้อง ตรงกับความรูู้ ความสามารถ	5 (9.26)	13 (24.07)	28 (51.85)	7 (12.96)	1 (1.85)	54 (100.00)	3.26	7 (14.29)	19 (38.78)	16 (32.65)	5 (10.20)	2 (4.08)	49 (100.00)	3.49	ปานกลาง
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ	1 (1.85)	8 (14.81)	7 (12.96)	14 (25.93)	24 (44.44)	54 (100.00)	2.04	3 (6.12)	9 (18.37)	7 (14.29)	18 (36.73)	12 (24.49)	49 (100.00)	2.45	น้อย
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	2 (3.70)	2 (3.70)	6 (11.11)	17 (31.48)	27 (50.00)	54 (100.00)	1.80	4 (8.16)	11 (22.45)	21 (42.86)	13 (26.53)	19 (38.78)	49 (100.00)	2.35	น้อย
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ ความสนใจ เมื่อพนักงาน ปฏิบัติงานได้ดี	0 (0.00)	11 (20.37)	19 (35.19)	18 (33.33)	6 (11.11)	54 (100.00)	2.65	6 (12.24)	14 (28.57)	14 (28.57)	11 (22.45)	4 (8.16)	49 (100.00)	3.14	ปานกลาง
5. การพิจารณาผลงาน การขึ้น เงินเดือน การ เลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน	0 (0.00)	7 (12.96)	14 (25.93)	25 (46.30)	8 (14.81)	54 (100.00)	2.37	4 (8.16)	17 (34.69)	11 (22.45)	13 (26.53)	4 (8.16)	49 (100.00)	3.08	ปานกลาง
รวม	2.42 น้อย						2.90 ปานกลาง								

ตารางที่ 73 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในลอน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	มากกว่า 5 ปี						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ	6 (35.29)	6 (35.29)	2 (11.76)	2 (11.76)	1 (5.88)	17 (100.00)	3.82 มาก
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3 (17.65)	4 (23.53)	3 (17.65)	6 (35.29)	1 (5.88)	17 (100.00)	3.12 ปานกลาง
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ	2 (11.76)	4 (23.53)	1 (5.88)	8 (47.06)	2 (11.76)	17 (100.00)	2.76 ปานกลาง
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงาน ปฏิบัติงานได้ดี	5 (29.41)	5 (29.41)	1 (5.88)	6 (35.29)	0 (0.0)	17 (100.00)	3.53 มาก
5. การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การ เลื่อนตำแหน่งให้ เหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน	3 (17.65)	3 (17.65)	6 (35.29)	4 (23.53)	1 (5.88)	17 (100.00)	3.18 ปานกลาง
รวม	3.28 ปานกลาง						

จากตารางที่ 73 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญน้อย (2.42) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ (3.26) ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (2.65) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (2.37) ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ (2.04) ด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (1.80) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (2.90) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ (3.49) ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (3.14) ด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อน

ตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลปฏิบัติงาน (3.08) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ได้แก่ ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (2.45) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2.35) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ ความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญปานกลาง (3.28) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงานที่ ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ (3.82) ด้านองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (3.53) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญ ปานกลาง ได้แก่ ด้านการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผล ปฏิบัติงาน (3.18) ด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (3.12) และด้านการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 74 แสดงระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กร	น้อยกว่า 3 ปี							ระหว่าง 3-5 ปี						
	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. นโยบายการบริหารงานบุคคล ขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมี ระบบและหลักเกณฑ์	2 (3.70)	18 (33.33)	13 (24.07)	21 (38.89)	0 (0.00)	54 (100.00)	3.02 ปานกลาง	9 (18.37)	22 (44.90)	12 (24.49)	6 (12.24)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.69 มาก
2. การได้รับความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ	2 (3.70)	18 (33.33)	32 (59.26)	2 (3.70)	0 (0.00)	54 (100.00)	3.37 ปานกลาง	5 (10.20)	26 (53.06)	14 (28.57)	4 (8.16)	0 (0.00)	49 (100.00)	3.65 มาก
3. พนักงานทุกคนยอมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่ มีความขัดแย้ง	3 (5.56)	17 (31.48)	16 (29.63)	17 (31.48)	1 (2.50)	54 (100.00)	3.07 ปานกลาง	7 (14.29)	23 (46.94)	16 (32.65)	2 (4.08)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.67 มาก
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับ บุคคลภายนอกในการเข้ามา ร่วมงาน	4 (7.41)	17 (31.48)	14 (25.93)	7 (12.96)	12 (22.22)	54 (100.00)	2.89 ปานกลาง	8 (16.33)	20 (40.82)	14 (28.57)	5 (10.20)	2 (4.08)	49 (100.00)	3.55 มาก
5. การที่พนักงานมีส่วนร่วมที่คิด กับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	7 (12.96)	18 (33.33)	14 (25.93)	12 (22.22)	3 (5.56)	54 (100.00)	3.26 ปานกลาง	13 (26.53)	17 (34.69)	12 (24.49)	6 (12.24)	1 (2.04)	49 (100.00)	3.71 มาก
รวม	3.12 ปานกลาง						3.66 มาก							

ตารางที่ 74 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไพล่อน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	มากกว่า 5 ปี						ค่าเฉลี่ยแปลผล
	ระดับความสำคัญ						
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด	รวม	
จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่ เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	4 (23.53)	2 (11.76)	6 (35.29)	5 (29.41)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.29 ปานกลาง
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	2 (11.76)	6 (35.29)	7 (41.18)	2 (11.76)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.47 ปานกลาง
3. พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	5 (29.41)	4 (23.53)	3 (17.65)	4 (23.53)	1 (5.88)	17 (100.00)	3.47 ปานกลาง
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	1 (5.88)	6 (35.29)	5 (29.41)	5 (29.41)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.18 ปานกลาง
5. การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	5 (29.41)	4 (23.53)	6 (35.29)	2 (11.76)	0 (0.00)	17 (100.00)	3.71 มาก
รวม	3.42 ปานกลาง						

จากตารางที่ 74 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.12) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.37) ด้านการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว (3.26) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.07) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.02) ด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (2.89) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้าน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (3.71) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคล

ขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.69) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.67) ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.65) และด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้ามาร่วมงาน (3.55) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.42) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (3.71) และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.47) ด้านพนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (3.47) ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.29) และด้านองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้ามาร่วมงาน (3.18) ตามลำดับ