

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัด ไผ่ตง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วน จำกัด ไผ่ตง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของห้างหุ้นส่วน จำกัด ไผ่ตง จำนวน 82 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และ ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 34.1 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด เชียงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 82.9 มีอายุการทำงานในห้างหุ้นส่วน จำกัด ไผ่ตง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 ส่วนใหญ่ทำงานแผนก แผนกผลิต คิดเป็นร้อยละ 85.4 โดยหมวดงานที่สังกัดในแผนกผลิต คือหมวดจัด-โป๊ว คิดเป็น ร้อยละ 25.7 มีรายได้ต่อวันคือ 159 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.9 และมีรายได้ต่อเดือน 4,501-6,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.9 และมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน (เช่น ค่าล่วงเวลา) น้อยกว่า 1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัด ไผ่ตง คิดเป็นร้อยละ 72.0 ส่วนใหญ่มีจำนวนครั้งที่ย้ายงานคือ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 64.4 และส่วนใหญ่สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิมคือ ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และเหตุผลที่เลือกทำงานที่ห้างหุ้นส่วน จำกัด ไผ่ตง เพราะสถานที่ทำงานใกล้บ้าน คิดเป็น ร้อยละ 50.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านลักษณะของงานที่

ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.80)

สำหรับรายละเอียดในแต่ละด้านให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกดังนี้
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.11) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.76) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.80) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.99) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.87) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.84)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุดเรียงลำดับคือ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.31) ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.26) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

สำหรับรายละเอียดในแต่ละด้านให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกดังนี้

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.52) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.52) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ

และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.52) และ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมา ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.89) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมา การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพบูลย์

จำแนกตามเพศ

3.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาให้

ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.97) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.67) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.77) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.73) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.94) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ กำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา คือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และให้ ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

3.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศ หญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปาน กลางลำดับแรกคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบายหรือกฎระเบียบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับ แรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบายหรือกฎระเบียบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือมีนโยบายหรือกฎระเบียบในการ บริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.27) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดย มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา

คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.43) และการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.20) และค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพญา จำแนกตามอายุ

4.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ

การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.59) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.08) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.80) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.69) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.90) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.88) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.13) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.94) และ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

รองลงมาคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.20) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.31) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.56) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.59) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.68) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.63) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.30) และตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.25) และตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.90) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.88) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.56) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปีและอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-40 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.24) และห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ส่วนที่ 5 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา

จำแนกตามอายุการทำงาน

5.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ด้านความก้าวหน้าในการ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับ ปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.04) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.96)

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด ส่วนอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.79) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.74) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.93) และบริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.98) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.83) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.80)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย

3.78) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.30) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

5.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และมีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.17) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.54) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมา การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56) และ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และการปรึกษาหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.80) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือการปรึกษาหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การปรึกษาหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาให้

ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ มีความ

ผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.96) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) และเครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับ ปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกั้มเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ การลาภิจลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ส่วนที่ 6 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูริยา
จำแนกตามแผนกงาน

6.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิตและแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การ

ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.92) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.14) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิตให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.25) และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.76) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.83) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.75) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.01) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.89) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.86)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.67)

รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

6.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ มีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.26) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมา ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การให้

คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจากผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจากผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การวางตนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.25) และตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับห้างฯ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.64) และห้างฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.83) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.90) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.53) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งแผนกผลิต และแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามแผนกผลิต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา ห้างฯมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และห้างฯมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ส่วนที่ 7 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา
จำแนกตามรายได้รวม ต่อเดือน

7.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ

เพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.11) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.82,3.91) รองลงมาคืองานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.68,3.80) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.36, 3.41)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.00, 2.98) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.86, 2.87) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.82 , 2.85)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับการ

มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่
ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.31)

7.2 ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน
รวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้
ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือ
กฎระเบียบ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และมีนโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร
(ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน
ระดับปานกลาง 3 ลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย
3.35) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และมี
นโยบายหรือกฎระเบียบในการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ
5,500 บาท ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้
รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.52) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย
สูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
(ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และความชัดเจน
ในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เท่ากัน
(ค่าเฉลี่ย 3.54)

ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือ
เท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม
รายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.57) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้รวมต่อเดือน 5,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.86, 3.93) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.69) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การปรึกษาหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39, 3.41)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.50, 3.52) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14, 3.33)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท และรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.32, 3.44) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.21, 3.30) และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับห้างฯ (ค่าเฉลี่ย 3.19, 3.28)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้
ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ
(ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือห้างฯ มีความมั่นคง มี
ชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย
สูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การทำงานกับห้างฯทำให้เกิดความรู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ
(ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และห้างฯ มี
ความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมี
ค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท และ
รายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มี
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86, 3.96) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงาน
จนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.82, 3.93) และคนในครอบครัวเห็นด้วยและ
เข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.67)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้ความสำคัญโดยมี
ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท และ
รายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ มี
ของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.71, 3.81) รองลงมา จำนวนชั่วโมง
ที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50, 3.54) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง
คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.39, 3.39)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือนรวมให้
ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,500 บาท ให้
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือ การลาจิจ ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.21) และค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา และอื่นๆ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนรวม 5,500 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ การลาจิจ ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.30) และอื่นๆมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.15)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัด ไพฑูยา ได้นำทฤษฎี Motivation Hygiene หรือที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Federick Herzberg ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือส่วนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivational Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน 6) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ประกอบไปด้วย 1) นโยบายการบริหารของบริษัท 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น 6) ตำแหน่งงาน 7) ความมั่นคงในการทำงาน 8) ชีวิตส่วนตัว 9) สภาพการทำงาน 10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉันทนันท์ สังขนันท์ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพวรรณ อัมพิทักษ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ไฮเทค วอชชิ่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดาวชัย ปาลี (2550) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท.ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือด้านลักษณะของงานที่ทำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพโรจน์ เจริญสันติ (2551) ที่ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทเชียงใหม่โพรเซสฟู๊ดส์ จำกัด (มหาชน) ผล

การศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของน้ำฝน วิภูสันติ (2551) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดาวิชัย ปาลี (2550) ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านสภาพการทำงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐนันท์ สังขนันท์ (2550) ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของน้ำฝน วิภูสันติ (2551) ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือด้านสภาพการทำงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) ที่พบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อค้นพบ

จากการศึกษามีข้อค้นพบที่น่าสนใจดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่านั้น

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่อง โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่องความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งพนักงานที่อายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จะให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่านั้น

3. ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่อง ความภาคภูมิใจในอาชีพ และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ ที่ให้ความสำคัญในระดับมาก

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่องมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ที่ให้ความสำคัญในระดับมาก

5. ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่อง งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ที่ให้ความสำคัญในระดับมาก

6. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย

7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานที่อายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่อง โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานที่ทำงานน้อยกว่า 3 ปีจะให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่านั้น

ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1. ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากใน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่านั้น

2. ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร พบว่าพนักงานที่อายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จะให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่อง การชี้แจงนโยบายหรือกฎระเบียบให้ทราบอย่างทั่วถึง และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ ซึ่งพนักงานที่อายุการทำงานมากกว่า 3 ปีจะให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่านั้น

3. ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกปีจ้อย่อย ยกเว้นปีจ้อย่อยในเรื่องการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานที่มีอายุ 18-40 ปี จะให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่องความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปจะให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่านั้น

4. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกปีจ้อย่อย ยกเว้นปีจ้อย่อยในเรื่องการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่อง การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และพนักงานที่อายุ 18-40 ปี จะให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และพบว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป จะให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่องการศึกษาหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ขณะที่พนักงานอายุ 18-40 ปีจะให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่านั้น

6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พนักงานที่อายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ

7. ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกปีจ้อย่อย

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกปีจ้อย่อย

9. ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานที่อายุ 18-40 ปี จะให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่อง มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อครอบครัว ในขณะที่พนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่านั้น และพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปีจนถึงมากกว่า 3 ปี จะให้ความสำคัญในระดับมากกับทุกเรื่องในด้านนี้

10. ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น และจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม และพบว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่องเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ

11. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลางเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูรย์ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่อง การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารห้างหุ้นส่วน จำกัดไพฑูรย์ จึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามความเหมาะสม มอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในปริมาณงานที่เหมาะสม และมีการประเมินผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพราะจะทำให้พนักงาน ได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จากการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก ในเรื่อง ความภาคภูมิใจในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ ดังนั้นผู้บริหารห้างหุ้นส่วน จำกัดไพฑูรย์ ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น เมื่อพนักงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์และขยันหมั่นเพียร ก็ควรมีการให้รางวัล การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง และกล่าวยกย่องชมเชยหรือการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก ในเรื่อง มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารห้างหุ้นส่วน จำกัดไพฑูรย์ ควรส่งเสริมให้พนักงานที่ขยันในการทำงานได้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอตนเองแก่ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาในการโยกย้ายเพื่อให้พนักงาน ได้มีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในงาน นอกจากนั้นบริษัทควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงานเพื่อเพิ่มพูนวิชาความรู้ หลังจากเรียนจบหากมีตำแหน่งที่ว่างหรือที่เหมาะสมบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยทำการประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน ได้ทราบถึงนโยบายของบริษัทในการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงาน ซึ่งแจ้งถึงนโยบายการจ้างงานของพนักงานที่มีอย่างต่อเนื่อง และสิทธิ

ประโยชน์ต่างๆที่พนักงานจะได้รับหากเกิดผลกระทบต่อกิจการ รวมถึงการเตรียมความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จในการทำงาน

1.4 ด้านลักษณะของงานที่ทำ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก ในเรื่อง งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ดังนั้นผู้บริหารห้างหุ้นส่วน จำกัด ใฝ่ใจควรมีการชี้แจงและโน้มน้าวให้พนักงานคำนึงถึงการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว หรือมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อเรียนรู้งานใหม่ในแต่ละแผนกและลดความซ้ำซากในการทำงาน และเป็นการพิจารณาความสามารถของพนักงาน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงานต่อไป

1.5 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผู้บริหารห้างหุ้นส่วน จำกัด ใฝ่ใจ ก็ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งให้มีความยุติธรรมและเป็นตามหลักคุณธรรม มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และควรกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงองค์กรเป็นหลัก เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานของพนักงาน

1.6 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก ในเรื่อง โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารห้างหุ้นส่วน จำกัด ใฝ่ใจ ควรมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำ ปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละแผนก และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมอบหมายงานให้พนักงานทำโดยการพิจารณาตามความเหมาะสม

2. ปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.1 ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยพิจารณา นโยบายเกี่ยวกับความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร โดยนโยบายออกมาแต่ละครั้งต้องเป็นลายลักษณ์อักษรตลอดจนความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย

2.2 ด้านการบังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีการสั่งงานให้

ชัดเจน และมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังปัญหา หรือการพิจารณาผลการทำงานของพนักงานด้วยความยุติธรรม เพื่อลดการท้อถอยในการทำงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างให้หัวหน้างานทุกระดับสร้างความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรต่อผู้ได้บังคับบัญชา การสั่งงานให้ชัดเจนและใช้คำสั่งเป็นลักษณะการขอความร่วมมือ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ หัวหน้างานควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานทั้งในด้านการทำงานและความประพฤติที่ดี

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมากในเรื่อง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายและความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ซึ่งแสดงว่าพนักงานในบริษัทยังรู้จักมีความสนิทสนม และเป็นกันเองน้อย จึงทำให้ไม่มีการช่วยเหลือกันทำงาน บริษัทจึงควรมีสร้างกิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความรู้จักกันมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ร่วมกันทำงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากขึ้น

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมากในเรื่อง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ บริษัทควรส่งเสริมโดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงานให้มากขึ้น เช่น กิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและมีความเอื้ออาทรต่อกัน นอกจากนี้ควรจัดอบรมพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นมาให้ทราบถึงปัญหานี้และให้หัวหน้างานพยายามจัดแบ่งงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้หัวหน้างานพูดคุยในเรื่องความเสมอภาคของพนักงานทุกคน ไม่มีการแบ่งฝักฝ่าย ใช้คำพูดที่เป็นปิยะวาจาต่อกัน และให้รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้น นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีสม่ำเสมอ

2.6 ด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็ควรสร้างความมั่นใจในการทำงานตาม

ตำแหน่งงาน และให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถ ด้วยความเป็นเอกภาพ แต่ทั้งนี้ ต้องอยู่ในกรอบอำนาจหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียหรือเสียหายต่อบริษัท

2.7 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมระบบการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการทำงานแม้ว่าบริษัทจะมีความมั่นคงมีชื่อเสียง และควรร่างสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.8 ด้านชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก บริษัทควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการทำงาน และรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งที่บริษัทควรมีการดำเนินการ หากพนักงานรู้สึกว่างงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต จะทำให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลาอันจึงต้องการความมั่นคงในการทำงาน

2.9 ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยในระดับมากในเรื่อง มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น และจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น มีระบบการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ และควรจัดพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน แต่อย่างไรก็ตามหากบริษัทพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจพนักงานจนรู้สึกว่างงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต หรือมีความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้พนักงานปรับสภาพการทำงานและมีความสุขอยู่กับงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

2.10 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยบำรุงรักษาอันดับแรกที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่างๆ ที่บริษัทจัดให้บริษัทควรจัดให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ โดยเฉพาะในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ทุกคนต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต

เพื่อสร้างความพึงพอใจและเป็นการกระตุ้นในการทำงาน ในเรื่องของการชี้แจงนโยบายควรชี้แจงให้ทั่วถึง โดยให้หัวหน้างานเรียกประชุมพนักงาน หรือติดประกาศชี้แจงให้ทราบทั่วกัน เมื่อมีปัญหาควรมีการปรึกษาหารือหรือประชุมระหว่างกัน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาสำหรับด้านเงินเดือน ค่าแรง และค่าล่วงเวลา ควรดูสถานะตลาด เศรษฐกิจ หรือมีระบบการขึ้นเงินเดือนของบริษัทที่ชัดเจนว่าจะขึ้นเมื่อไหร่ ขึ้นอย่างไร ใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินใจ หรืออาจ

พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา และควรขึ้นทุกปี หรืออาจพิจารณาโดยการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นเป้า เพื่อช่วยเหลือกันให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาจตั้งเป้า 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี ถ้าหากใครทำงานถึงเป้าที่ตั้งไว้ก็มีรางวัลตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชาควรมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ รวมทั้งให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านต่างๆ รวมถึงสวัสดิการการทำงาน สำหรับด้านสวัสดิการควรมีสวัสดิการให้พนักงานในเรื่องของการรักษาพยาบาล และการสำรองเงินกู้ยืมเงินช่วยเหลือเมื่อเสียชีวิต สวัสดิการด้านชมพอร์มในการทำงาน นอกจากนั้นสถานที่ทำงานควรกว้างขวาง มีแสงสว่าง มีความสะอาด และมีการถ่ายเทของอากาศที่เพียงพอ

นอกจากนั้นควรบริษัทควรจัดกิจกรรมทำบุญฟังเทศน์ฟังธรรมให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเปิดเพลงให้พนักงานฟังระหว่างทำงาน เพื่อเป็นการคลายเครียดจากการทำงานในช่วงเวลาพักของพนักงาน บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยและจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และควรมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี พิจารณาเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย เพิ่มแสงสว่างภายในโรงงานให้มีความเหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอและการถ่ายเทอากาศโดยอาจจะติดตั้งพัดลมระบายอากาศเพิ่มขึ้นเพื่อให้อากาศถ่ายเทได้สะดวกขึ้น และจัดเครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานของพนักงาน และปริมาณฝุ่นละอองในอากาศ ความสะอาดในอาคาร จะต้องได้รับการตรวจสอบให้อยู่ในมาตรฐานเป็นประจำทุกปี