

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงาน และปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 244 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นระดับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า จำนวน 62 ตัวอย่าง และพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 182 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน (ตารางที่ 2 – 7)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด (ตารางที่ 8 – 21)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุการทำงานและอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน (ตารางที่ 22 - 27)

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด (ตารางที่ 28 – 40)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	134	54.90
หญิง	110	45.10
รวม	244	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.90 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 45.10

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 25 ปี	71	29.10
26 – 35 ปี	166	68.00
36 – 45 ปี	6	2.50
46 ปีขึ้นไป	1	0.40
รวม	244	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 68.00 และรองลงมามีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี ร้อยละ 29.10

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2	0.80
มัธยมปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	37	15.20
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	94	38.50
ปริญญาตรีขึ้นไป	111	45.50
รวม	244	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 45.50 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 38.50 และระดับมัธยมปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 15.20

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	35	14.30
1 – 5 ปี	168	68.90
6 – 10 ปี	36	14.80
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	5	2.00
รวม	244	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 68.90 รองลงมา มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 14.80 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 14.30

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการสาขา	30	12.30
สมุหบัญชี	32	13.10
พนักงานสินเชื่อ	87	35.70
พนักงานเร่งรัดหนี้สิน	18	7.40
พนักงานการเงิน	70	28.70
พนักงานทะเบียน – ธุรกิจ	4	1.60
พนักงานส่วนกลาง	3	1.20
รวม	244	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นพนักงานสินเชื่อ ร้อยละ 35.70 รองลงมาเป็นพนักงานการเงิน ร้อยละ 28.70 และเป็นสมุหบัญชี ร้อยละ 13.10

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน

อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	60	24.60
6,000 – 8,000 บาท	147	60.20
8,001 – 10,000 บาท	28	11.50
10,000 บาท ขึ้นไป	9	3.70
รวม	244	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 6,000 – 8,000 บาท ร้อยละ 60.20 รองลงมาต่ำกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 24.60 และ 8,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 11.50

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงาน
ของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท
นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น
การทำงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีโอกาสดำเนินการความคิดสร้างสรรค์	16 (6.60)	97 (39.80)	107 (43.90)	23 (9.40)	1 (0.40)	3.43 (ปานกลาง)
ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติชัดเจน	11 (4.50)	111 (45.50)	110 (45.10)	12 (4.90)	0 (0.00)	3.50 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือความถนัด	19 (7.80)	93 (38.10)	120 (49.20)	9 (3.70)	3 (1.20)	3.48 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.47 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผล
ต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47
โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านความสำเร็จของงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	36 (14.80)	139 (57.00)	62 (25.40)	5 (2.00)	2 (0.80)	3.83 (มาก)
ความสามารถในการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น	14 (5.70)	127 (52.00)	98 (40.20)	3 (1.20)	2 (0.80)	3.61 (มาก)
งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมาย	22 (9.00)	138 (56.60)	79 (32.40)	4 (1.60)	1 (0.40)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.72 (มาก)

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	7 (2.90)	68 (27.90)	145 (59.40)	20 (8.20)	4 (1.60)	3.22 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับ	21 (8.60)	86 (35.20)	127 (52.00)	8 (3.30)	2 (0.80)	3.48 (ปานกลาง)
การรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	13 (5.30)	104 (42.60)	117 (48.00)	8 (3.30)	2 (0.80)	3.48 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับมอบหมายงานในปริมาณ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	15 (6.10)	132 (54.10)	87 (35.70)	10 (4.10)	0 (0.00)	3.62 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน งาน และแนวทางปฏิบัติงานใหม่ ๆ	8 (3.30)	70 (28.70)	120 (49.20)	35 (14.30)	11 (4.50)	3.12 (ปานกลาง)
มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	12 (4.90)	107 (43.90)	95 (38.90)	25 (10.20)	5 (2.00)	3.39 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.38 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านการได้รับมอบหมาย
ความรับผิดชอบ มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง
มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับ
ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีผลในระดับสำคัญมาก และปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีผลในระดับ
สำคัญปานกลาง

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบาย การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	9 (3.70)	38 (15.60)	123 (50.40)	59 (24.20)	15 (6.10)	2.86 (ปานกลาง)
การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	6 (2.50)	39 (16.00)	115 (47.10)	67 (27.50)	17 (7.00)	2.80 (ปานกลาง)
การมีโอกาสนในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	7 (2.90)	78 (32.00)	121 (49.60)	31 (12.70)	7 (2.90)	3.19 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.95 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสรุป

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.47	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	3.72	มาก
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.39	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ	3.38	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.95	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.38 โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีผลในระดับสำคัญมาก

2.2 ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท นิ่มซี่เส็งลิซซิ่ง จำกัด

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของ ในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร ของหน่วยงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
นโยบายมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ	5 (2.00)	75 (30.70)	115 (47.10)	44 (18.00)	5 (2.00)	3.13 (ปานกลาง)
การผ่อนปรนในกฎระเบียบ	5 (2.00)	46 (18.90)	136 (55.70)	51 (20.90)	6 (2.50)	2.97 (ปานกลาง)
การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ	6 (2.50)	96 (39.30)	115 (47.10)	22 (9.00)	5 (2.00)	3.31 (ปานกลาง)
การจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาชัดเจน	26 (10.70)	116 (47.50)	83 (34.00)	18 (7.40)	1 (0.40)	3.61 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 14 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26 โดยปัจจัยย่อยด้านการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาชัดเจนมีผลในระดับสำคัญมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ อยู่มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ที่มีผลต่อการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้ ตอบแบบสอบถามกับผู้บังคับบัญชา	29 (11.90)	123 (50.40)	82 (33.60)	7 (2.90)	3 (1.20)	3.69 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ใต้ บังคับบัญชา	22 (9.00)	127 (52.00)	69 (28.30)	21 (8.60)	5 (2.00)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.63 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ
บัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม ในระดับ
สำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	13 (18.00)	149 (61.10)	44 (18.00)	6 (2.50)	1 (0.40)	3.94 (มาก)
การมีความเข้าใจ และสามารถทำงาน ร่วมกันได้กับผู้ร่วมงาน	40 (16.40)	157 (64.30)	44 (18.00)	2 (0.80)	1 (0.40)	3.95 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็น ปรึกษาหารือและ รับฟังซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาใน การทำงาน	37 (15.20)	144 (59.00)	53 (21.70)	7 (2.90)	3 (1.20)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.91 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่าปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงาน ในด้านความมั่นคงในงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผลประกอบการของบริษัทฯ มีผลต่อความมั่นคงของพนักงาน	49 (20.10)	120 (49.20)	63 (25.80)	10 (4.10)	2 (0.80)	3.84 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	18 (7.40)	102 (41.80)	102 (41.80)	18 (7.40)	4 (1.60)	3.46 (ปานกลาง)
การต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของผู้บริหาร	16 (6.60)	77 (31.60)	123 (50.40)	23 (9.40)	5 (2.00)	3.31 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.54 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 โดยปัจจัยย่อยด้านผลประกอบการของบริษัทฯ มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมีผลในระดับสำคัญมาก และปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	10 (4.10)	37 (15.20)	122 (50.00)	55 (22.50)	20 (8.20)	2.84 (ปานกลาง)
มีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	8 (3.30)	14 (5.70)	60 (24.60)	73 (29.90)	89 (36.50)	2.09 (น้อย)
มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	10 (4.10)	25 (10.20)	115 (47.1)	57 (23.40)	37 (15.20)	2.65 (ปานกลาง)
มีกฎระเบียบในการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม	13 (5.30)	43 (17.60)	110 (45.10)	58 (23.80)	20 (8.20)	2.88 (ปานกลาง)
มีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ	18 (7.40)	48 (19.70)	115 (47.10)	46 (18.90)	17 (7.00)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.70 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 18 พบว่าปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.70 โดยปัจจัยย่อยเกือบทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลาง ยกเว้น ปัจจัยย่อยด้านมีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา มีผลในระดับสำคัญน้อย

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ที่มีผลต่อการทำงาน ในด้านสภาพการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	9 (3.70)	56 (23.00)	138 (56.60)	30 (12.30)	11 (4.50)	3.09 (ปานกลาง)
เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงพอ	9 (3.70)	38 (15.60)	106 (43.40)	72 (29.50)	19 (7.80)	2.78 (ปานกลาง)
สถานที่ทำงานกว้างขวาง สะอาด ถูกสุขอนามัย	13 (5.30)	68 (27.90)	120 (49.20)	31 (12.70)	12 (4.90)	3.16 (ปานกลาง)
เวลาเริ่มปฏิบัติงาน และเลิกงานเหมาะสม	15 (6.10)	59 (24.20)	115 (47.10)	40 (16.40)	15 (6.10)	3.08 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.03 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 19 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านสภาพการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ
ที่มีผลต่อการทำงาน ในด้านเรื่องราวส่วนตัวที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านเรื่องราวส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การเปลี่ยนระบบการทำงานของบริษัทฯ สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น ไม่ต้องนำ งานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้มีเวลาให้ ครอบครัวมากขึ้น	26 (10.70)	107 (43.90)	91 (37.30)	16 (6.60)	4 (1.60)	3.55 (มาก)
การมีความรักและความมั่นคงในครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน	45 (18.40)	132 (54.10)	58 (23.80)	8 (3.30)	1 (0.40)	3.87 (มาก)
การมีความผูกพันกับบริษัทฯ จนรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	40 (16.40)	117 (48.00)	68 (27.90)	12 (4.90)	7 (2.90)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.71 (มาก)

จากตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องราวส่วนตัวมีผลต่อ
การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71
โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสรุป

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.26	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	มาก
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	3.54	มาก
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.70	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.03	ปานกลาง
ปัจจัยด้านเรื่องราวส่วนตัว	3.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 โดยปัจจัยส่วนใหญ่มีผลในระดับสำคัญมาก ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็งลิสซิ่ง จำกัด ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุการทำงาน และ อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.50	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติชัดเจน	3.45	ปานกลาง	3.55	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด	3.37	ปานกลาง	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จของงาน				
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.84	มาก	3.81	มาก
ความสามารถในการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น	3.62	มาก	3.59	มาก
งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมาย	3.66	มาก	3.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	มาก	3.73	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.22	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและสังคมยอมรับ	3.43	ปานกลาง	3.53	มาก
การรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.52	มาก	3.44	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ				
การได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.54	มาก	3.72	มาก
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ	3.11	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	3.29	ปานกลาง	3.52	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	2.79	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง
การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.81	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
การมีโอกาสในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.20	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.93	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.36	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด ทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญปานกลางด้วยเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อเพศชายและเพศหญิง ในระดับสำคัญมาก

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

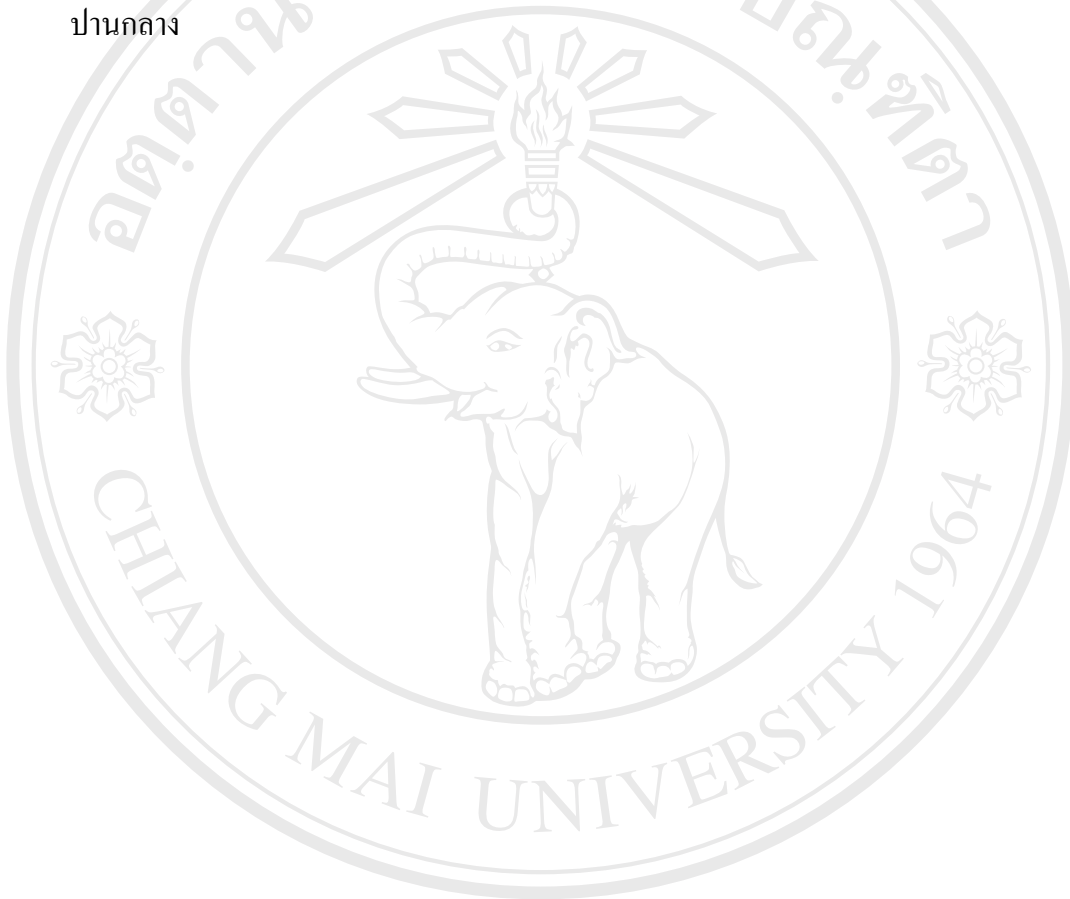
ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน				
นโยบายมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ	3.07	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
การผ่อนปรนในกฎระเบียบ	2.92	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ	3.25	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
การจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาชัดเจน	3.58	มาก	3.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา				
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.76	มาก	3.60	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60	มาก	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	มาก	3.58	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.94	มาก	3.94	มาก
การมีความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกันได้กับผู้ร่วมงาน	3.98	มาก	3.93	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือ และรับฟังซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.85	มาก	3.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	มาก	3.90	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน				
ผลประกอบการของบริษัทฯ มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน	3.81	มาก	3.87	มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	3.43	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
การต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของผู้บริหาร	3.34	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	มาก	3.54	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และ ความรับผิดชอบ	2.81	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
มีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	1.98	น้อย	2.24	น้อย
มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	2.54	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
มีกฎระเบียบในการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม	2.87	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
มีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ	2.90	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.62	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน				
มีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.02	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงพอ	2.86	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง
สถานที่ทำงานกว้างขวาง สะอาด ถูกสุขอนามัย	3.17	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
เวลาเริ่มปฏิบัติงาน และเลิกงานเหมาะสม	3.13	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ด้านเรื่องราวส่วนตัว				
การเปลี่ยนระบบการทำงานของบริษัทฯ สามารถทำงาน ได้รวดเร็วขึ้น ไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้มี เวลาให้ครอบครัวมากขึ้น	3.50	ปานกลาง	3.62	มาก
การมีความรักและความมั่นคงในครอบครัว ส่งผลให้ พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน	3.84	มาก	3.91	มาก
การมีความผูกพันกับบริษัทฯ จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ การดำเนินชีวิต	3.65	มาก	3.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	มาก	3.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.41	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานและด้านเรื่องราวส่วนตัว ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่เหลือมีผลในระดับสำคัญปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	อายุการทำงาน					
	< 1 ปี		1 – 5 ปี		6 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.49	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.56	มาก
ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติชัดเจน	3.63	มาก	3.46	ปานกลาง	3.54	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด	3.46	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	มาก	3.43	ปานกลาง	3.56	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน						
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.66	มาก	3.84	มาก	3.93	มาก
ความสามารถในการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น	3.54	มาก	3.62	มาก	3.61	มาก
งานสำเร็จคล่องเป็นไปตามเป้าหมาย	3.71	มาก	3.74	มาก	3.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	มาก	3.73	มาก	3.72	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.29	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและสังคมยอมรับ	3.46	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.59	มาก
การรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.31	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.51	มาก
ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ						
การได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.71	มาก	3.59	มาก	3.68	มาก
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางปฏิบัติงานใหม่	3.26	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	3.49	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.03	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง
การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.94	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง
การมีโอกาสในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.37	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.42	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการ
ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อผู้แบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ปัจจัย
ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
เกือบทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญมาก ยกเว้นผู้มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี มีผลในระดับ
สำคัญปานกลาง

นอกจากนี้ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อผู้มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป
ในระดับสำคัญมากด้วยเช่นกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	อายุการทำงาน					
	< 1 ปี		1 – 5 ปี		6 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน						
นโยบายมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ	3.37	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง
การผ่อนปรนในกฎระเบียบ	3.23	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ	3.60	มาก	3.26	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
การจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาชัดเจน	3.66	มาก	3.64	มาก	3.44	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา						
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.80	มาก	3.69	มาก	3.56	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	มาก	3.54	มาก	3.32	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	มาก	3.62	มาก	3.44	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.06	มาก	3.96	มาก	3.76	มาก
การมีความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกัน ได้กับผู้ร่วมงาน	4.06	มาก	3.98	มาก	3.78	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือและรับฟังซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.91	มาก	3.85	มาก	3.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	มาก	3.93	มาก	3.76	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน						
ผลประกอบการของบริษัทฯ มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน	3.77	มาก	3.84	มาก	3.93	มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	3.49	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
การต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของผู้บริหาร	3.14	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	ปานกลาง	3.56	มาก	3.53	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	อายุการทำงาน					
	< 1 ปี		1 – 5 ปี		6 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	2.77	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
มีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	2.26	น้อย	2.05	น้อย	2.10	น้อย
มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	2.86	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง
มีกฎระเบียบในการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม	3.14	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
มีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ	2.89	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.78	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน						
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.43	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงพอ	3.11	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	2.54	ปานกลาง
สถานที่ทำงานกว้างขวาง สะอาด ถูกสุขอนามัย	3.51	มาก	3.11	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
เวลาเริ่ม และเลิกงานเหมาะสม	3.17	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
ด้านเรื่องราวส่วนตัว						
การเปลี่ยนระบบการทำงานของบริษัทฯ สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น ไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวมากขึ้น	3.57	มาก	3.59	มาก	3.34	ปานกลาง
การมีความรักและความมั่นคงในครอบครัว ส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	3.69	มาก	3.96	มาก	3.66	มาก
การมีความผูกพันกับบริษัทฯ จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.51	มาก	3.77	มาก	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	มาก	3.77	มาก	3.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.51	มาก	3.40	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจมีผลโดยรวมทั้งหมดต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า 1 ปี ในระดับสำคัญมาก ส่วนผู้มีอายุการทำงาน 1 – 5 และ 6 ปีขึ้นไป มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านเรื่องราวส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	อัตราเงินเดือน (บาท)					
	< 6,000		6,000 – 8,000		8,001 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.43	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.57	มาก
ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติชัดเจน	3.53	มาก	3.46	ปานกลาง	3.57	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถหรือความถนัด	3.42	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.51	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน						
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.70	มาก	3.84	มาก	4.04	มาก
ความสามารถในการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น	3.57	มาก	3.61	มาก	3.71	มาก
งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมาย	3.68	มาก	3.73	มาก	3.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	มาก	3.73	มาก	3.86	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.17	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและสังคมยอมรับ	3.38	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
การรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.30	ปานกลาง	3.53	มาก	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ						
การได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.60	มาก	3.61	มาก	3.68	มาก
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ	3.15	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	3.40	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	อัตราเงินเดือน (บาท)					
	< 6,000		6,000 – 8,000		8,001 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	2.87	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.77	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
การมีโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.25	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.96	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.35	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอัตราเงินเดือน ในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	อัตราเงินเดือน (บาท)					
	< 6,000		6,000 – 8,000		8,001 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน						
นโยบายมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ	3.25	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.93	มาก
การผ่อนปรนในกฎระเบียบ	3.15	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัท	3.35	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
การจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาชัดเจน	3.67	มาก	3.58	มาก	3.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา						
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.72	มาก	3.67	มาก	3.75	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	มาก	3.50	ปานกลาง	3.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	มาก	3.59	มาก	3.66	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.02	มาก	3.94	มาก	3.79	มาก
การมีความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกันได้กับผู้ร่วมงาน	4.00	มาก	3.99	มาก	3.75	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือ และรับฟังซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.83	มาก	3.87	มาก	3.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	ปานกลาง	3.93	ปานกลาง	3.73	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน						
ผลประกอบการของบริษัทฯ มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน	3.72	มาก	3.87	มาก	3.93	มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	3.42	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
การต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงาน ตามคำสั่งของผู้บริหาร	3.20	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	ปานกลาง	3.57	มาก	3.57	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	2.77	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
มีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	2.22	น้อย	2.11	น้อย	1.79	น้อย
มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	2.68	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
มีกฎระเบียบในการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม	3.00	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง
มีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ	2.98	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.73	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	อัตราเงินเดือน (บาท)					
	< 6,000		6,000 – 8,000		8,001 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านสภาพการทำงาน						
มีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.28	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงพอ	2.95	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง
สถานที่ทำงานกว้างขวาง สะอาด ถูกสุขอนามัย	3.30	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
เวลาเริ่มปฏิบัติงาน และเลิกงานเหมาะสม	3.15	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง
ด้านเรื่องราวส่วนตัว						
การเปลี่ยนระบบการทำงานของบริษัท สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น ไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวมากขึ้น	3.58	มาก	3.60	มาก	3.21	ปานกลาง
การมีความรักและความมั่นคงในครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน	3.78	มาก	3.96	มาก	3.57	มาก
การมีความผูกพันกับบริษัท จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.63	มาก	3.76	มาก	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	มาก	3.77	มาก	3.46	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.44	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่าปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอัตราเงินเดือน ในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอัตราเงินเดือน ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซ์เส็งลิซซิ่ง จำกัด

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำอยู่น่าเบื่อ ไม่ท้าทาย	2 (0.80)	16 (6.60)	145 (59.40)	69 (28.30)	12 (4.90)	2.70 (ปานกลาง)
ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติไม่ชัดเจน	3 (1.20)	31 (12.70)	140 (57.40)	61 (25.00)	9 (3.70)	2.83 (ปานกลาง)
งานที่ทำอยู่ ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด	4 (1.60)	19 (7.80)	127 (52.00)	74 (30.30)	20 (8.20)	2.64 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.72 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.72 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความสำเร็จของงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความสำเร็จของงาน	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
รู้สึกไม่สมหวังในสิ่งที่ตั้งใจและปรารถนาอยากจะทำ	3 (1.20)	33 (13.50)	130 (53.30)	68 (27.90)	10 (4.10)	2.80 (ปานกลาง)
ไม่มีความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	0 (0.00)	19 (7.80)	119 (48.80)	87 (35.70)	19 (7.80)	2.57 (ปานกลาง)
ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	1 (0.40)	23 (9.40)	113 (46.30)	93 (38.10)	14 (5.70)	2.61 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน	4 (1.60)	14 (5.70)	121 (49.60)	85 (34.80)	20 (8.20)	2.58 (ปานกลาง)
ไม่รู้สึกภูมิใจในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่	1 (0.40)	14 (5.70)	89 (36.50)	99 (40.60)	41 (16.80)	2.32 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.45 (น้อย)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.45 โดยปัจจัยย่อยด้านไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ให้ปัจจัยย่อยด้านไม่รู้สึกภูมิใจในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ มีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านการได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านการได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบ	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป	6 (2.50)	24 (9.80)	149 (61.10)	52 (21.30)	13 (5.30)	2.83 (ปานกลาง)
บริษัทฯ ไม่ให้โอกาสทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง	0 (0.00)	17 (7.00)	147 (60.20)	70 (28.70)	10 (4.10)	2.70 (ปานกลาง)
บริษัทฯ ไม่ให้โอกาสในการร่วมตัดสินใจ	3 (1.20)	35 (14.30)	128 (52.50)	67 (27.50)	11 (4.50)	2.80 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.78 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านการได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ ไม่ให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	4 (1.60)	32 (13.10)	136 (55.70)	59 (24.20)	13 (5.30)	2.82 (ปานกลาง)
บริษัทฯ ไม่ให้โอกาสเลือกเข้ารับการ เรียนรู้ และพัฒนาทักษะการทำงานที่ ต้องการ	1 (0.40)	22 (9.00)	128 (52.50)	75 (30.70)	18 (7.40)	2.64 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.73 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.73 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมี
ปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัทฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านนโยบาย และ การบริหารของบริษัทฯ	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ตามนโยบายของบริษัทฯ	9 (3.70)	50 (20.50)	113 (46.30)	67 (27.50)	5 (2.00)	2.96 (ปานกลาง)
ขาดการประสานงานระหว่างแผนก ต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ	6 (2.50)	45 (18.40)	115 (47.10)	64 (26.20)	14 (5.70)	2.86 (ปานกลาง)
การจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชา ไม่ชัดเจน	3 (1.20)	30 (12.30)	120 (49.20)	73 (29.90)	18 (7.40)	2.70 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						2.84 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทฯ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.84 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ราบรื่น	4 (1.60)	17 (7.00)	81 (33.20)	102 (41.80)	40 (16.40)	2.36 (น้อย)
ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็น	8 (3.30)	14 (5.70)	102 (41.80)	89 (36.50)	31 (12.70)	2.50 (ปานกลาง)
พนักงานระดับล่างไม่มีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงาน	11 (4.50)	38 (15.60)	100 (41.00)	69 (28.30)	26 (10.70)	2.75 (ปานกลาง)
เมื่อมีปัญหาในการทำงาน มักจะไม่ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับ บัญชา	8 (3.30)	33 (13.50)	103 (42.20)	68 (27.90)	32 (13.10)	2.66 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.57 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.57 โดยปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น มีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ราบรื่น มักเกิดความขัดแย้งกัน	1	10	70	103	60	2.14
	(0.40)	(4.10)	(28.70)	(42.20)	(24.60)	(น้อย)
	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)					2.14 (น้อย)

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.14 โดยปัจจัยย่อยมีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความมั่นคง
ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความมั่นคงในงาน	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผลประกอบการของบริษัททำให้ พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ	6 (2.50)	38 (15.60)	96 (39.30)	80 (32.80)	24 (9.80)	2.68 (ปานกลาง)
พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	5 (2.00)	37 (15.20)	106 (43.40)	76 (31.10)	20 (8.20)	2.72 (ปานกลาง)
พนักงานถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ การงานโดยไม่สมัครใจ	9 (3.70)	31 (12.70)	87 (35.70)	76 (31.10)	41 (16.80)	2.55 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.65 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน
โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.65 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปาน
กลางเช่นกัน

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับ ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	23 (9.40)	62 (25.40)	112 (45.90)	42 (17.20)	5 (2.00)	3.23 (ปานกลาง)
ไม่มีค่าตอบแทนในการทำงานล่วง เวลา	48 (19.70)	75 (30.70)	64 (26.20)	39 (16.00)	18 (7.40)	3.39 (ปานกลาง)
การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม	29 (11.90)	57 (23.40)	109 (44.70)	43 (17.60)	6 (2.50)	3.25 (ปานกลาง)
กฎระเบียบในการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ไม่เป็นธรรม	28 (11.50)	50 (20.50)	114 (46.70)	46 (18.90)	6 (2.50)	3.20 (ปานกลาง)
การจ่ายค่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าโบนัส ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ ไม่เป็นธรรม	18 (7.40)	56 (23.00)	106 (43.40)	55 (22.50)	9 (3.70)	3.08 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านสภาพการทำงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านสภาพการทำงาน	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
จำนวนพนักงานมีน้อย ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	14 (5.70)	35 (14.30)	131 (53.70)	51 (20.90)	13 (5.30)	2.94 (ปานกลาง)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ความสะอาดมีไม่เพียงพอ	27 (11.10)	55 (22.50)	102 (41.80)	51 (20.90)	9 (3.70)	3.16 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน คับแคบ สกปรก ไม่ถูกสุขลักษณะ	12 (4.90)	33 (13.50)	117 (48.00)	63 (25.80)	19 (7.80)	2.82 (ปานกลาง)
เวลาเริ่มปฏิบัติงาน และเลิกงาน ไม่เหมาะสม	20 (8.20)	44 (18.00)	113 (46.30)	52 (21.30)	15 (6.10)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.99 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.99 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านเรื่องราวส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านเรื่องราวส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การเปลี่ยนระบบการทำงานของ บริษัทฯ ทำให้ปริมาณงานมาก ส่งผลให้ไม่มีเวลาให้ครอบครัว	9 (3.70)	28 (11.50)	109 (44.70)	78 (32.00)	20 (8.20)	2.70 (ปานกลาง)
สภาพครอบครัวขาดความรัก ความอบอุ่น ทำให้ความพร้อม ในการทำงานลดลง	13 (5.30)	28 (11.50)	93 (38.10)	75 (30.70)	35 (14.30)	2.63 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.67 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านเรื่องราวส่วนตัวโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.67 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับ ปานกลาง เช่นกัน

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสรุป

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.72	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จของงาน	2.66	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.45	น้อย
ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ	2.78	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.73	ปานกลาง
ด้านนโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน	2.84	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	2.57	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.14	น้อย
ด้านความมั่นคงในงาน	2.65	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.23	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.99	ปานกลาง
ด้านเรื่องราวส่วนตัว	2.67	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	2.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 2.70 โดยมีปัญหาส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ยกเว้นปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน
1	ควรปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	18
2	อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์มีน้อย ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ทำให้ทำงานล่าช้า	9
3	อยากให้ปรับเวลาทำงานจาก 8.30 – 17.30 น. เป็น 8.00 - 17.00 น. จะได้มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น และถ้าบ้านอยู่ไกลก็สามารถหารถกลับบ้านได้ทันเวลา	7
4	ฝ่ายวางแผนควรกำหนดนโยบายที่แน่นอน ชัดเจน เช่น คำสั่งต่าง ๆ ไม่ควรเปลี่ยนแปลงไปกลับมา เพราะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพนักงาน	7
5	สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่มีเครื่องปรับอากาศ ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน	6
6	ต้องการให้หยุดวันอาทิตย์	4
7	อยากมีความมั่นคงในการทำงาน มีบ้านอยู่ ประกันชีวิต หรือเงินช่วยเหลือกรณีลาออกด้วยเหตุผลจำเป็น เช่น เจ็บป่วย อุบัติเหตุ ฯลฯ	4
8	แรงจูงใจในการทำงานมีน้อย	4
9	อยากให้ปรับปรุงเกี่ยวกับกฎระเบียบการลา กิจ ลาป่วย	3
10	การประสานงานระหว่างสาขา หรือสำนักงานใหญ่ไม่สะดวก	3
11	การประเมินผลงานไม่เป็นธรรม	3
12	ความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บริหารยังมีไม่มาก อยากให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น และมีการตรวจเยี่ยมสาขาด้วยตนเองบ้าง	3
13	ควรมีการฝึกอบรมพนักงานก่อนมีการปฏิบัติงานจริง	2
14	อยากให้การแต่งกายดูภูมิฐาน และน่าเชื่อถือ	2
15	อยากให้มีความคิดเห็น	2
16	ควรมีเสื้อกันหนาวของบริษัทฯ แจกพนักงานทุกปี	1
17	อยากให้มีการจัดแบ่งหน้าที่ เป็นแผนกที่ชัดเจน	1
18	เมื่อมีการปฏิบัติงานผิดพลาดเล็กน้อย ไม่ควรลงโทษ โดยการปรับเงินพนักงาน	1
19	ค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทน สวัสดิการควรพิจารณาเป็นสาขา ๆ ไป เพราะปริมาณงานกับพนักงานก็ไม่ค่อยเหมาะสมกัน	1
20	พนักงานควรมีความรัก ความสามัคคีกัน	1