

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบูทส์รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขต 1 ได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเต็มเวลาจำนวน 97 ราย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 10)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 11 ถึงตารางที่ 26)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 27 ถึงตารางที่ 42)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษาขั้นสูงสุด อายุการทำงานในบริษัทบูทส์รีเทล ตำแหน่งงาน และพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 45 ถึงตารางที่ 60)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย | 21 | 21.6 |
| หญิง | 76 | 78.4 |
| รวม | 97 | 100 |

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.4 เพศชาย ร้อยละ 21.6

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|-------|--------|
| 20-29 ปี | 62 | 63.9 |
| 30-39 ปี | 32 | 33.0 |
| 40-49 ปี | 3 | 3.1 |
| รวม | 97 | 100 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 20-29 ปี ร้อยละ 63.9 รองลงมา อายุ 30-39 ปี ร้อยละ 33.0 และ อายุ 40-49 ปี ร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|-------|--------|
| โสด | 67 | 69.1 |
| สมรส | 24 | 27.8 |
| หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 3 | 3.1 |
| รวม | 97 | 100 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 69.1 รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 27.8 และมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

| ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | 3 | 3.1 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส. | 48 | 49.5 |
| ปริญญาตรี | 44 | 45.4 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 2 | 2.0 |
| รวม | 97 | 100 |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส. มากที่สุด ร้อยละ 49.5 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.4 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 3.1 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานการทำงานในบริษัทบู๊ทส์ฯ

| อายุงานการทำงานในบริษัทบู๊ทส์ฯ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|-----------|--------------|
| ไม่เกิน 1 ปี | 14 | 14.4 |
| 1-5 ปี | 53 | 54.6 |
| 6-10 ปี | 21 | 21.6 |
| 11 ปีขึ้นไป | 9 | 9.4 |
| รวม | 97 | 100.0 |

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 54.6 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี ร้อยละ 21.6 อายุงานไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 14.4 และอายุงานเกิน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-----------|--------------|
| ผู้จัดการสาขา (Store Manger) | 17 | 17.5 |
| เภสัชกร (Pharmacist) | 10 | 10.3 |
| หัวหน้างาน (Supervisor) | 13 | 13.4 |
| พนักงานที่ปรึกษาด้านสุขภาพ (Healthcare Consultant) | 9 | 9.3 |
| พนักงานที่ปรึกษาด้านความงาม (Beauty Consultant) | 14 | 14.4 |
| พนักงานขาย (Sales Assistant) | 29 | 29.9 |
| พนักงานจัดเรียงสินค้า (Direct To Shelf) | 5 | 5.2 |
| รวม | 97 | 100.0 |

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานขาย มากที่สุด ร้อยละ 29.9 รองลงมาคือผู้จัดการสาขา ร้อยละ 17.5 พนักงานที่ปรึกษาด้านความงาม ร้อยละ 14.4 หัวหน้างาน ร้อยละ 13.4 เภสัชกร ร้อยละ 10.3 พนักงานที่ปรึกษาด้านสุขภาพ ร้อยละ 9.3 และพนักงานจัดเรียงสินค้า ร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักในปัจจุบัน

| ที่พักในปัจจุบัน | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------|-----------|--------------|
| บ้านพักของตนเอง | 24 | 24.7 |
| บ้านของบิดา มารดา หรือ ญาติ พี่น้อง | 33 | 34.0 |
| หอพัก/บ้านเช่า/คอนโด | 40 | 41.2 |
| รวม | 97 | 100.0 |

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพักในหอพัก/บ้าน/คอนโด มากที่สุด ร้อยละ 41.2 รองลงมา พักบ้านของบิดา มารดา หรือ ญาติ พี่น้อง ร้อยละ 34.0 และพักที่บ้านพักของตนเอง ร้อยละ 24.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายงาน

| การเคยย้ายงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-----------|--------------|
| เคย | 28 | 28.9 |
| ไม่เคย | 69 | 71.1 |
| รวม | 97 | 100.0 |

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเคยย้ายงานก่อนทำงานกับบริษัทผู้ทำ ร้อยละ 28.9 ไม่เคยย้ายงานก่อนทำงานกับบริษัทผู้ทำ ร้อยละ 71.1

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกสาเหตุที่ย้ายงานจากบริษัทเดิม

| สาเหตุของการย้ายงาน | จำนวน | ร้อยละ | ลำดับที่ |
|---|-------|--------|----------|
| ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท | 12 | 5.1 | 7 |
| ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน | 8 | 3.4 | 13 |
| ผลตอบแทนน้อย | 38 | 16.1 | 1 |
| ไม่พอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน | 10 | 4.2 | 10 |
| ไม่พอใจด้านสวัสดิการ | 20 | 8.5 | 4 |
| ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน | 4 | 1.7 | 16 |
| ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา | 9 | 3.8 | 12 |
| ไม่พอใจนโยบายบริษัท | 6 | 2.5 | 14 |
| ไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชา | 1 | 0.4 | 19 |
| ไม่พอใจระบบการทำงานของ บริษัท | 16 | 6.8 | 5 |
| สถานประกอบการปิดกิจการ | 6 | 2.5 | 14 |
| ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป | 4 | 1.7 | 16 |
| ไม่มีความก้าวหน้า | 16 | 6.8 | 5 |
| ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจเองไม่ได้ต้องอยู่ ภายในกฎระเบียบที่เคร่งครัด | 11 | 4.7 | 9 |
| ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย | 1 | 0.4 | 19 |
| โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย | 21 | 8.9 | 3 |
| ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น | 10 | 4.2 | 10 |
| ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ดี | 3 | 1.3 | 18 |
| รายได้ก็น้อย เช่น โบนัส เงินรางวัลสูงใจ | 26 | 11.0 | 2 |
| ต้องการทำงานใกล้ภูมิลำเนาเดิม | 12 | 5.1 | 7 |
| ศึกษาต่อ | 1 | 0.4 | 19 |
| ตั้งครุฑ | 1 | 0.4 | 19 |

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวนผู้ที่เคยย้ายงานจำนวน 69 ราย

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีสาเหตุของการย้ายงานจากบริษัทเดิมคือ ผลตอบแทนน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.1 รองลงมาคือ รายได้น้อย เช่น โบนัส เงินรางวัลสูงใจ ร้อยละ 11.0 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 8.9 ไม่พอใจสวัสดิการ ร้อยละ

8.5 ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัทและไม่มีความก้าวหน้า ร้อยละ 6.8 เท่ากัน ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและต้องการทำงานใกล้ภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 5.1 เท่ากัน ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจเองไม่ได้ต้องอยู่ภายในกฎระเบียบที่เคร่งครัด ร้อยละ 4.7 ไม่พอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงานและไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 4.2 เท่ากัน ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 3.8 ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 3.4 ไม่พอใจนโยบายบริษัทและสถานประกอบการปิดกิจการ ร้อยละ 2.5 เท่ากัน ไม่พอใจเพื่อนร่วมงานและภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป ร้อยละ 1.7 เท่ากัน ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ดี ร้อยละ 1.3 และไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย ศึกษาต่อและตั้งครุฑ ร้อยละ 0.4 เท่ากัน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลในการเลือกทำงานกับบริษัทปู้ทส์ฯ

| เหตุผลในการทำงานกับบริษัทปู้ทส์ฯ | จำนวน | ร้อยละ | ลำดับที่ |
|--|-------|--------|----------|
| สถานที่ทำงานใกล้บ้าน | 54 | 13.1 | 3 |
| เพื่อนชวน | 11 | 2.7 | 11 |
| บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง | 69 | 16.7 | 1 |
| รายได้ดี | 24 | 5.8 | 8 |
| สวัสดิการดี | 61 | 14.8 | 2 |
| ชอบลักษณะงาน | 45 | 10.9 | 4 |
| ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียง | 22 | 5.3 | 9 |
| ที่บ้านในห้อยากให้ทำ | 2 | 0.5 | 13 |
| สถานที่ทำงานสวยงาม น่าทำ | 17 | 4.1 | 10 |
| ระบบการทำงานดี | 31 | 7.5 | 6 |
| มีคนที่มีรู้จักแนะนำ | 30 | 7.3 | 7 |
| มีโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงาน | 4 | 10.4 | 5 |
| หาประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน | 3 | 0.7 | 12 |

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 97 ราย

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเหตุผลในการทำงานกับบริษัทปู้ทส์ฯ คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง มากที่สุด ร้อยละ 16.7 รองลงมาคือสวัสดิการดี ร้อยละ 14.8 สถานที่ทำงานใกล้บ้าน ร้อยละ 13.1 ชอบลักษณะงาน ร้อยละ 10.9 มีโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงาน ร้อยละ 10.4 ระบบการทำงานดี ร้อยละ 7.5 มีคนที่มีรู้จักแนะนำ ร้อยละ 7.3 รายได้ดี ร้อยละ 5.8 ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียง ร้อยละ 5.3 สถานที่ทำงานสวยงาม น่าทำ ร้อยละ 4.1 เพื่อนชวน ร้อยละ 2.7 หาประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน ร้อยละ 0.7 และที่บ้านอยากให้ทำ ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย และการทำงานของบริษัท

| ด้านนโยบายและการทำงานของบริษัท | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 32 (33.0) | 49 (50.5) | 15 (15.5) | 3.80 (มาก) | 3 |
| การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 17 (17.5) | 54 (55.7) | 24 (24.7) | 4.03 (มาก) | 2 |
| นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 19 (19.6) | 45 (46.4) | 32 (33.0) | 4.11 (มาก) | 1 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.98 (มาก) | |

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการทำงานของบริษัทในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.03) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านการ
บังคับบัญชา

| ด้านการบังคับบัญชา | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| มีการสั่งงานเป็นลาย ลักษณ์อักษร | 3 (3.1) | 2 (2.1) | 25 (25.8) | 54 (55.7) | 13 (13.4) | 3.74 (มาก) | 9 |
| มีการให้คำแนะนำใน การทำงานและสอนงาน | 2 (2.1) | 2 (2.1) | 15 (15.5) | 47 (48.5) | 31 (32.0) | 4.06 (มาก) | 2 |
| การเปิดโอกาสให้มีส่วน ร่วมในการตัดสินใจใน งานที่รับผิดชอบ | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 19 (19.6) | 50 (51.5) | 27 (27.8) | 4.06 (มาก) | 2 |
| การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็นในงานที่ ปฏิบัติ | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 19 (19.6) | 50 (51.5) | 27 (27.8) | 4.06 (มาก) | 2 |
| การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 16 (16.5) | 50 (51.5) | 31 (32.0) | 4.15 (มาก) | 1 |
| ความยุติธรรมในการ กระจายงาน | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 28 (28.9) | 44 (45.4) | 25 (25.8) | 3.97 (มาก) | 8 |
| ความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน | 0 (0.0) | 4 (4.1) | 19 (19.6) | 46 (47.4) | 28 (28.9) | 4.01 (มาก) | 7 |
| ความยุติธรรมในการ บังคับบัญชา | 0 (0.0) | 3 (3.1) | 20 (20.6) | 44 (45.4) | 30 (30.9) | 4.04 (มาก) | 6 |
| การเปิดโอกาสให้เสนอ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 19 (19.6) | 51 (52.6) | 26 (26.8) | 4.05 (มาก) | 5 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 4.02 (มาก) | |

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอ้อมด้าน การบังคับบัญชาในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ มากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ มีการให้ คำแนะนำในการทำงานและสอนงานและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบและการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.06) เท่ากัน การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.04) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) ความยุติธรรมในการ กระจายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และมีการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอ้อมด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

| ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| ความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็น กันเอง | 1 (1.0) | 0 (0.0) | 18 (18.6) | 46 (47.4) | 32 (33.0) | 4.11 (มาก) | 1 |
| การได้รับความช่วยเหลือ ทั่วไปจากหัวหน้างาน | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 19 (19.6) | 50 (51.5) | 26 (26.8) | 4.03 (มาก) | 2 |
| การวางตัวของหัวหน้า งานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 25 (25.8) | 47 (48.5) | 24 (24.7) | 3.97 (มาก) | 3 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 4.04 (มาก) | |

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอ้อมด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ ระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) และการวางตัว ของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| การให้ความช่วยเหลือใน การทำงานเป็นทีม | 0 (0.0) | 3 (3.1) | 17 (17.5) | 40 (41.2) | 37 (38.1) | 4.14 (มาก) | 1 |
| การช่วยเหลือกันในการ ทำงาน | 2 (2.1) | 1 (1.0) | 16 (16.5) | 43 (44.3) | 35 (36.1) | 4.11 (มาก) | 3 |
| การปรึกษาหารือระหว่าง เพื่อนร่วมงานเมื่อ ประสบปัญหาในการ ทำงาน | 2 (2.1) | 1 (1.0) | 17 (17.5) | 40 (41.2) | 37 (38.1) | 4.12 (มาก) | 2 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 4.12 (มาก) | |

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญมากที่สุด คือ การให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ
การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และการ
ช่วยเหลือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ตอบเฉพาะตำแหน่งผู้จัดการ เกสัชกรและหัวหน้า
งาน)

| ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| ผู้บังคับบัญชาให้การ ยอมรับนับถือ | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 9 (22.5) | 22 (55.0) | 9 (22.5) | 4.00 (มาก) | 3 |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความ ร่วมมือในการทำงานให้ เสร็จตามกำหนด | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 8 (20.0) | 19 (47.5) | 13 (32.5) | 4.13 (มาก) | 1 |
| ผู้บังคับบัญชาขอ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 10 (25.0) | 19 (47.5) | 11 (27.5) | 4.03 (มาก) | 2 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 4.05 (มาก) | |

หมายเหตุ : ตอบเฉพาะตำแหน่งผู้จัดการ เกสัชกรและหัวหน้างานจำนวน 40 ราย

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถาม
ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด
(ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย
4.03) และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้าน
ตำแหน่งงาน

| ด้านตำแหน่งงาน | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปดผล) | ลำดับ ที่ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับ ความต้องการ | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 25 (25.8) | 56 (57.7) | 15 (15.5) | 3.88 (มาก) | 2 |
| ตำแหน่งงานที่ทำเป็น งานที่มีความสำคัญกับ บริษัท | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 21 (21.6) | 59 (60.8) | 16 (16.5) | 3.93 (มาก) | 1 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.90 (มาก) | |

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยด้าน
ตำแหน่งงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่สุด
คือ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ ตำแหน่งที่ทำตรงกับ
ความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| ภาพพจน์ของบริษัท | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 15 (15.5) | 62 (63.9) | 20 (20.6) | 4.05 (มาก) | 4 |
| ความมั่นคงของบริษัท | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 7 (7.2) | 55 (56.7) | 35 (36.1) | 4.29 (มาก) | 1 |
| ขนาดของบริษัท | 1 (1.0) | 2 (2.1) | 19 (19.6) | 60 (61.9) | 15 (15.5) | 3.89 (มาก) | 5 |
| ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 18 (18.6) | 48 (49.5) | 31 (32.0) | 4.13 (มาก) | 2 |
| ความมีชื่อเสียงของ บริษัท | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 15 (15.5) | 60 (61.9) | 22 (22.7) | 4.07 (มาก) | 3 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 4.09 (มาก) | |

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) ความมีชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.07) ภาพพจน์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.05) และ ขนาดของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว

| ด้านชีวิตส่วนตัว | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| มีความซื่อสัตย์ต่อที่ ทำงาน | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 7 (7.2) | 57 (58.8) | 33 (34.0) | 4.27 (มาก) | 1 |
| คนในครอบครัวเห็นด้วย กับการทำงาน | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 19 (19.6) | 54 (55.7) | 23 (23.7) | 4.02 (มาก) | 2 |
| มีความสะดวกในการ เดินทางมาทำงาน | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 33 (34.1) | 43 (44.3) | 20 (20.6) | 3.85 (มาก) | 3 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 4.05 (มาก) | |

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัวในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) และรองลงมาคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน

| ด้านสภาพการทำงาน | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 36 (37.1) | 50 (51.5) | 9 (9.3) | 3.68 (มาก) | 3 |
| จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 22 (22.7) | 53 (54.6) | 22 (22.7) | 4.00 (มาก) | 1 |
| สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 23 (23.7) | 52 (53.6) | 22 (22.7) | 3.99 (มาก) | 2 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.89 (มาก) | |

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.99) และ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

| ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| เงินเดือนที่ได้รับ | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 44 (45.4) | 32 (33.0) | 20 (20.6) | 3.73 (มาก) | 4 |
| ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน มา | 0 (0.0) | 6 (6.2) | 33 (34.0) | 46 (47.4) | 12 (12.4) | 3.66 (มาก) | 5 |
| สวัสดิการในการ รักษาพยาบาล | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 22 (22.7) | 59 (60.8) | 14 (14.4) | 3.88 (มาก) | 2 |
| การลาพักร้อน | 0 (0.0) | 4 (4.1) | 28 (28.9) | 51 (52.6) | 14 (14.4) | 3.77 (มาก) | 3 |
| บริษัทมีสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 20 (20.6) | 55 (56.7) | 20 (20.6) | 3.96 (มาก) | 1 |
| การจัดงานเลี้ยงต่างๆ | 2 (2.1) | 7 (7.2) | 40 (41.2) | 36 (37.1) | 12 (12.4) | 3.51 (มาก) | 6 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.75 (มาก) | |

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญมากที่สุด คือ บริษัทมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือ
สวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.88) การลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.77) เงินเดือนที่ได้รับ
(ค่าเฉลี่ย 3.73) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 3.6) และการจัดงานเลี้ยงต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.51)
ตามลำดับ

2.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 24 (24.7) | 51 (52.6) | 22 (22.7) | 3.98 (มาก) | 3 |
| การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 19 (19.6) | 48 (49.5) | 28 (28.9) | 4.05 (มาก) | 1 |
| ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 29 (29.9) | 51 (52.6) | 15 (15.5) | 3.81 (มาก) | 5 |
| มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 29 (29.9) | 53 (54.6) | 14 (14.4) | 3.82 (มาก) | 4 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 23 (23.7) | 49 (50.5) | 25 (25.8) | 4.02 (มาก) | 2 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.93 (มาก) | |

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.82) และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

| ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับที่ |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|----------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 32 (33.0) | 51 (52.6) | 14 (14.4) | 3.81 (มาก) | 4 |
| การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร | 1 (1.0) | 7 (7.2) | 36 (37.1) | 39 (40.2) | 14 (14.4) | 3.60 (มาก) | 7 |
| การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 29 (29.9) | 52 (53.6) | 14 (14.4) | 3.80 (มาก) | 5 |
| การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 0 (0.0) | 3 (3.1) | 28 (28.9) | 46 (47.4) | 20 (20.6) | 3.86 (มาก) | 3 |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานสำคัญๆ เสมอ | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 28 (28.9) | 48 (49.5) | 19 (19.6) | 3.87 (มาก) | 2 |
| มีรางวัลตอบแทนในผลการทำงาน | 0 (0.0) | 4 (4.1) | 33 (34.0) | 39 (40.2) | 21 (21.6) | 3.79 (มาก) | 6 |
| ความภูมิใจในอาชีพ | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 21 (21.6) | 56 (57.7) | 20 (20.6) | 3.99 (มาก) | 1 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.82 (มาก) | |

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อบรรยากาศจิตด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานสำคัญๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.87) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย

3.81) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80) มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

| ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| มีโอกาสดำเนินการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงาน ที่รับผิดชอบ | 0 (0.0) | 3 (3.1) | 18 (18.6) | 53 (54.6) | 23 (23.7) | 3.99 (มาก) | 1 |
| มีโอกาสรับรู้งานด้าน ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 24 (24.7) | 48 (49.5) | 23 (23.7) | 3.95 (มาก) | 2 |
| การได้รับการเลื่อน ตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 1 (1.0) | 9 (9.3) | 32 (33.0) | 33 (34.0) | 22 (22.7) | 3.68 (มาก) | 3 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.87 (มาก) | |

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยเชิงจิตด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.95) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ

| ด้านลักษณะงานที่ทำ | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 26 (26.8) | 46 (47.5) | 24 (24.7) | 3.96 (มาก) | 1 |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 30 (30.9) | 53 (54.6) | 13 (13.4) | 3.80 (มาก) | 2 |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 22 (33.0) | 47 (48.5) | 16 (16.5) | 3.79 (มาก) | 3 |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 33 (34.0) | 48 (49.5) | 14 (14.4) | 3.76 (มาก) | 4 |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 0 (0.0) | 8 (8.2) | 47 (48.5) | 38 (39.2) | 4 (4.1) | 3.39 (ปานกลาง) | 5 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.74 (มาก) | |

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.80) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับที่ |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|----------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน | 0 (0.0) | 7 (7.2) | 38 (39.2) | 34 (35.1) | 18 (18.6) | 3.65 (มาก) | 4 |
| ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง | 0 (0.0) | 9 (9.3) | 31 (32.0) | 37 (38.1) | 20 (20.6) | 3.70 (มาก) | 3 |
| หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและความเป็นไปตามหลักคุณธรรม | 0 (0.0) | 7 (7.2) | 28 (28.9) | 39 (40.2) | 23 (23.7) | 3.80 (มาก) | 2 |
| การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 30 (30.9) | 46 (47.4) | 19 (19.6) | 3.85 (มาก) | 1 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.75 (มาก) | |

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและความเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.80) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.70) และบริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความ
รับผิดชอบในหน้าที่งาน

| ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ งาน | ระดับความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) | ลำดับ ที่ |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|--------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| ความเหมาะสมของ ปริมาณงาน | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 32 (33.0) | 54 (55.7) | 11 (11.3) | 3.78 (มาก) | 3 |
| การมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการ กำหนดแนวทาง ปฏิบัติงาน | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 33 (34.0) | 52 (53.6) | 11 (11.3) | 3.75 (มาก) | 4 |
| ระดับความรับผิดชอบใน งานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับความต้องการ | 0 (0.0) | 3 (3.1) | 33 (34.0) | 51 (52.6) | 10 (10.3) | 3.70 (มาก) | 5 |
| การได้รับการมอบหมาย งานพิเศษที่สำคัญ | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 42 (43.3) | 48 (49.5) | 5 (5.2) | 3.58 (มาก) | 6 |
| มีโอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | 0 (0.0) | 2 (2.1) | 25 (25.8) | 51 (52.6) | 19 (19.6) | 3.98 (มาก) | 1 |
| การได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ | 0 (0.0) | 1 (1.0) | 28 (28.9) | 49 (50.5) | 19 (19.6) | 3.89 (มาก) | 2 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.78 (มาก) | |

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยเชิงจิตด้าน
ความรับผิดชอบในหน้าที่งานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้
ระดับความสำคัญมากที่สุด คือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
(ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.89)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง

ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการทำงานของบริษัท

| ด้านนโยบายและการทำงานของบริษัท | ไม่มี | | มี | |
|------------------------------------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร | 93 | 95.9 | 4 | 4.1 |
| การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง | 91 | 93.8 | 6 | 6.2 |
| นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม | 89 | 91.8 | 8 | 8.2 |

จากตารางที่ 27 พบว่า ในปัจจัยย่อยการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 95.9 มีปัญหา ร้อยละ 4.1 ปัจจัยย่อยการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 93.8 มีปัญหา ร้อยละ 6.2 และปัจจัยย่อยนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 91.8 มีปัญหา ร้อยละ 8.2

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านการบังคับบัญชา

| ด้านการบังคับบัญชา | ไม่มี | | มี | |
|--|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| มีการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| มีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน | 95 | 97.9 | 2 | 2.1 |
| การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ | 97 | 100 | 0 | 0.0 |
| การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นใน งานที่ปฏิบัติ | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| ความยุติธรรมในการกระจายงาน | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 92 | 94.8 | 5 | 5.2 |
| ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา | 93 | 95.9 | 4 | 4.1 |
| การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |

จากตารางที่ 28 พบว่า ในปัจจัยย่อย มีการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษรผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 97.9 มีปัญหาร้อยละ 2.1 ปัจจัยย่อยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีปัญหาร้อยละ 100 ปัจจัยย่อยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยความยุติธรรมในการกระจายงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 94.8 มีปัญหาร้อยละ 5.2 ปัจจัยย่อยความยุติธรรมในการบังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 95.9 มีปัญหาร้อยละ 4.1 และปัจจัยย่อยการเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

| ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | ไม่มี | | มี | |
|--|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง | 90 | 92.8 | 7 | 7.2 |
| การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน | 90 | 92.8 | 7 | 7.2 |
| การวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 90 | 92.8 | 7 | 7.2 |

จากตารางที่ 29 พบว่า ในปัจจัยย่อยความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 92.8 มีปัญหา ร้อยละ 7.2 ปัจจัยย่อยการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 92.8 มีปัญหา ร้อยละ 7.2 และปัจจัยย่อยการวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 92.8 มีปัญหา ร้อยละ 7.2

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ไม่มี | | มี | |
|---|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นทีม | 95 | 97.9 | 2 | 2.1 |
| การช่วยเหลือในการทำงาน | 96 | 99.0 | 1 | 1.0 |
| การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน | 93 | 95.9 | 4 | 4.1 |

จากตารางที่ 30 พบว่า ในปัจจัยย่อยการให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นทีม ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 97.9 มีปัญหา ร้อยละ 2.1 ปัจจัยย่อยการช่วยเหลือในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 99.0 มีปัญหา ร้อยละ 1.0 และปัจจัยย่อยการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 95.9 มีปัญหา ร้อยละ 4.1

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ตอบเฉพาะตำแหน่งผู้จัดการ เกษีชร
และหัวหน้างาน)

| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ไม่มี | | มี | |
|---|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ | 39 | 97.5 | 1 | 2.5 |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานในเสร็จตามกำหนด | 40 | 100.0 | 0 | 0.0 |
| ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน | 40 | 100.0 | 0 | 0.0 |

หมายเหตุ : ตอบเฉพาะตำแหน่งผู้บังคับบัญชา จำนวน 40 ราย

จากตารางที่ 31 พบว่า ในปีวิจัยย่อย ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 97.5 มีปัญหาร้อยละ 2.5 ส่วนปัจจัยย่อยผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานเสร็จตามกำหนด และผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีปัญหา

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านตำแหน่งงาน

| ด้านตำแหน่งงาน | ไม่มี | | มี | |
|---|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ | 97 | 100.0 | 0 | 0.0 |
| ตำแหน่งงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท | 97 | 100.0 | 0 | 0.0 |

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีปัญหาในปีวิจัยย่อยตำแหน่งงาน
ที่ทำตรงกับความต้องการและตำแหน่งงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | ไม่มี | | มี | |
|----------------------------------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ภาพพจน์ของบริษัท | 96 | 99.0 | 1 | 1.0 |
| ความมั่นคงของบริษัท | 96 | 99.0 | 1 | 1.0 |
| ขนาดของบริษัท | 96 | 99.0 | 1 | 1.0 |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| ความมีชื่อเสียงของบริษัท | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |

จากตารางที่ 33 ในปัจจัยย่อยภาพพจน์ของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 99.9 มีปัญหา ร้อยละ 1.0 ปัจจัยย่อยความมั่นคงของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 99.9 มีปัญหา ร้อยละ 1.0 ปัจจัยย่อยขนาดของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 99.9 มีปัญหา ร้อยละ 1.0 ปัจจัยย่อยความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 96.9 มีปัญหา ร้อยละ 3.1 และปัจจัยย่อยความมีชื่อเสียงของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 96.9 มีปัญหา ร้อยละ 3.1

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความด้านชีวิตส่วนตัว

| ด้านชีวิตส่วนตัว | ไม่มี | | มี | |
|---------------------------------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| มีความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| คนในครอบครัวเห็นด้วยกับการทำงาน | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน | 93 | 95.9 | 4 | 4.1 |

จากตารางที่ 34 พบว่า ในปัจจัยย่อยมีความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 96.9 มีปัญหา ร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยคนในครอบครัวเห็นด้วยกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 96.9 มีปัญหา ร้อยละ 3.1 และปัจจัยย่อยมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 95.9 มีปัญหา ร้อยละ 4.1

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความด้านสภาพการทำงาน

| ด้านสภาพการทำงาน | ไม่มี | | มี | |
|------------------------------------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ | 88 | 90.7 | 9 | 9.3 |
| จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม | 93 | 95.9 | 4 | 4.1 |
| สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม | 90 | 92.8 | 7 | 7.2 |

จากตารางที่ 35 พบว่า ในปัจจัยย่อยอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 90.7 มีปัญหา ร้อยละ 9.3 ปัจจัยย่อยจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 95.9 มีปัญหา ร้อยละ 4.1 และปัจจัยย่อยสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 92.8 มีปัญหา ร้อยละ 7.2

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ไม่มี | | มี | |
|---------------------------------------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| เงินเดือนที่ได้รับ | 84 | 86.6 | 13 | 13.4 |
| ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา | 86 | 88.7 | 11 | 11.3 |
| สวัสดิการในการรักษาพยาบาล | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| การลาพักร้อน | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| บริษัทมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | 95 | 97.9 | 2 | 2.1 |
| การจัดงานเลี้ยงต่างๆ | 89 | 91.8 | 8 | 8.2 |

จากตารางที่ 36 พบว่า ในปัจจัยย่อยเงินเดือนที่ได้รับผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 86.6 มีปัญหา ร้อยละ 13.4 ปัจจัยย่อยผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 88.7 มีปัญหา ร้อยละ 11.3 ปัจจัยย่อยสวัสดิการในการรักษาพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 96.9 มีปัญหา ร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยการลาพักร้อน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 96.9 มีปัญหา ร้อยละ 3.1

ละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยบริษัทมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีปัญหาร้อยละ 97.9 มีปัญหาร้อยละ 2.1 และปัจจัยย่อยการจัดงานเลี้ยงต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีปัญหาร้อยละ 91.8 มีปัญหาร้อยละ 8.2

3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators)

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ไม่มี | | มี | |
|---|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน | 96 | 99.0 | 1 | 1.0 |
| ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ | 92 | 94.8 | 5 | 5.2 |
| มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน | 95 | 97.9 | 2 | 2.1 |

จากตารางที่ 37 พบว่า ในปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 99.0 มีปัญหาร้อยละ 1.0 ปัจจัยย่อยผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 94.8 มีปัญหาร้อยละ 5.2 ปัจจัยย่อยมีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเองผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1 และปัจจัยย่อยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 97.9 มีปัญหาร้อยละ 2.1

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยผู้อื่น

| ด้านที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยผู้อื่น | ไม่มี | | มี | |
|--|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ | 96 | 99.0 | 1 | 1.0 |
| การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร | 94 | 96.1 | 3 | 3.1 |
| การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 96 | 99.0 | 1 | 1.0 |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานสำคัญๆ เสมอ | 93 | 95.9 | 4 | 4.1 |
| มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน | 93 | 95.9 | 4 | 4.1 |
| ความภูมิใจในอาชีพ | 97 | 100.0 | 0 | 0.0 |

จากตารางที่ 38 พบว่า ในปัจจัยย่อย ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 99.0 มีปัญหาร้อยละ 1.0 ปัจจัยย่อยการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.1 มีปัญหาร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 99.0 มีปัญหาร้อยละ 1.0 ปัจจัยย่อยผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานสำคัญๆ เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 95.9 มีปัญหาร้อยละ 4.1 ปัจจัยย่อยมีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 95.9 มีปัญหาร้อยละ 4.1 และผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีปัญหาในปัจจัยย่อยความภูมิใจในอาชีพ

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ไม่มี | | มี | |
|--|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 90 | 92.8 | 7 | 7.2 |
| มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น | 93 | 95.9 | 4 | 4.1 |

จากตารางที่ 39 พบว่า ในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 92.8 มีปัญหาร้อยละ 7.2 ปัจจัยย่อยมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 96.9 มีปัญหาร้อยละ 3.1 และปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 95.9 มีปัญหาร้อยละ 4.1

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

| ด้านลักษณะงานที่ทำ | ไม่มี | | มี | |
|--|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน | 95 | 97.9 | 2 | 2.1 |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ | 97 | 100.0 | 0 | 0.0 |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 96 | 99.0 | 1 | 1.0 |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 95 | 97.9 | 2 | 2.1 |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 95 | 97.9 | 2 | 2.1 |

จากตารางที่ 40 พบว่า ในปัจจัยย่อยความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาหรือละ 97.9 มีปัญหาหรือละ 2.1 ปัจจัยย่อยลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีปัญหา ปัจจัยย่อยงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาหรือละ 99.0 มีปัญหาหรือละ 1.0 ปัจจัยย่อยงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาหรือละ 97.9 มีปัญหาหรือละ 2.1 และปัจจัยย่อยงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาหรือละ 97.9 มีปัญหาหรือละ 2.1

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่งาน

| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่งาน | ไม่มี | | มี | |
|--|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| บริษัทมีการกำหนดเส้นทาง การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน | 83 | 85.6 | 14 | 14.4 |
| ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง | 88 | 90.7 | 9 | 9.3 |
| หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม | 89 | 91.8 | 8 | 8.2 |
| การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | 95 | 97.9 | 2 | 2.1 |

จากตารางที่ 41 พบว่า ในปัจจัยย่อยบริษัทมีการกำหนดเส้นทาง การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 85.6 มีปัญหาร้อยละ 14.4 ปัจจัยย่อยความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 90.7 มีปัญหาร้อยละ 9.3 ปัจจัยย่อยหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 91.8 มีปัญหาร้อยละ 8.2 และปัจจัยย่อยการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาร้อยละ 97.9 มีปัญหาร้อยละ 2.1

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ | ไม่มี | | มี | |
|--|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ความเหมาะสมของปริมาณงาน | 93 | 95.9 | 4 | 4.1 |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน | 97 | 100.0 | 0 | 0.0 |
| ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ | 97 | 100.0 | 0 | 0.0 |
| การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |
| มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | 95 | 97.9 | 2 | 2.1 |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ | 94 | 96.9 | 3 | 3.1 |

จากตารางที่ 42 พบว่า ในปัจจัยย่อยความเหมาะสมของปริมาณงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 95.9 มีปัญหา ร้อยละ 4.1 ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีปัญหา ปัจจัยย่อยระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีปัญหา ปัจจัยย่อยการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 96.9 มีปัญหา ร้อยละ 3.1 ปัจจัยย่อยมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 97.9 มีปัญหา ร้อยละ 2.1 และปัจจัยย่อยการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหา ร้อยละ 96.9 มีปัญหา ร้อยละ 3.1

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

- ปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทน เงินรางวัลจูงใจในการทำงาน การขึ้นเงินเดือน ค่าตำแหน่งในการทำงานน้อยเกินไปสำหรับพนักงานที่ทำงานมากเกิน 10 ปี โบนัสควรมีให้อย่างน้อย 1 เท่าของเงินเดือน หรือกำหนดว่าอยู่ที่ปีนี้จะให้โบนัสซึ่งไม่เกี่ยวกับเงินรางวัลค่าความจงรักภักดี เพื่อเป็นแรงจูงใจ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมั่นคงต่อบริษัท (8 ราย)
- มีการอบรมในจังหวัด ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติแบบคิดบวก ให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่แฝงไปด้วยจริยธรรมภายในจิตใจที่ดี มีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในเขตเช่น การแข่งขันกีฬาระหว่างสาขาและการสังสรรค์อย่างพร้อมเพรียง (3 ราย)
- ปรับปรุงเรื่องโบนัสประจำปีให้แก่พนักงาน เสนอว่าน่าจะมีการให้โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไปและควรมีเสื้อกันหนาวเป็นชุดเครื่องแบบให้เหมือนกันเพื่อความ เป็นระเบียบให้เพราะอยู่ในภาคที่มีอากาศหนาว (2 ราย)
- การทำงานต้องประสานงานกับหลายฝ่ายทำให้ทำงานบางอย่างได้ช้า หากปรับปรุงแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานน่าจะดีขึ้น ระบบการทำงานและการ ประสานงานที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีม และ การประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ให้มีการปรึกษากันให้แน่นอนก่อน จะที่จะแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น (2 ราย)
- ปรับปรุงเรื่องสวัสดิการเช่นเพิ่มวันหยุดจาก 4 เป็น 6 วันต่อเดือน (1 ราย)
- อยากเพิ่มเติมในส่วนสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงานควรให้โบนัสและการ รักษาพยาบาลได้มากขึ้น ไม่ควรจำกัดต่อครั้ง (1 ราย)
- ปรับปรุงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ และ ชั้นวางสินค้าต่างๆให้ใหม่อยู่เสมอ (1 ราย)
- หากมีการจัดเลี้ยงควรให้ร้านปิด 6 โมง (1 ราย)
- ตั้งยอดร้านสูงเกินไป (1 ราย)
- เพิ่มโบนัสให้กับพนักงานที่เพิ่งเริ่มทำงานแม้จะทำงานในปีแรก เพราะถึงจะน้อยแต่ก็ถือเป็นกำลังใจที่ดี เพิ่มสวัสดิการตามอายุงานมิใช่คนที่เข้าที่หลังได้ขึ้นเยอะกว่า (1 ราย)
- อยากให้ปรับปรุงเรื่องการสื่อสารในองค์กรทุกระดับ(นโยบายระหว่างประเทศเข้ามา) รวมถึงปัญหาอื่นๆควรรับแก้และมีการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก (1 ราย)
- การทำงานแบบเรียบง่าย กระชับ ฉับไว (1 ราย)

- การตัดสินใจการทำงานของพนักงานควรทำด้วยความยุติธรรม ไม่ควรใช้ความรู้สึกส่วนตัวตัดสินใจ ในด้านค่าตอบแทนในการขายระบุว่าควรให้เป็นจำนวนเงินที่มากขึ้น มีเงื่อนไขในการให้ที่น้อยลง ปัจจุบันพนักงานบางส่วนหมดกำลังใจตั้งแต่เห็นจำนวนเงินและเงื่อนไขต่างๆแล้ว (1 ราย)
- การสื่อสารจากสำนักงานใหญ่มายังหน้าร้านไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ การประสานการทำงานของหน่วยงานต่างๆในองค์กรยังไม่สอดคล้องกันดีพอ โปรโมชันบางครั้งสลับซับซ้อน ไม่มีความเรียบง่าย สื่อสารกับลูกค้าไม่ดี (1 ราย)
- อยากให้มีค่าจูงใจที่ดีสำหรับพนักงานที่ทำงาน 1 ปีขึ้นไป เพิ่มเงินเดือนเพราะเมื่อเทียบกับพนักงานส่งเสริมการขายของบริษัทอื่นที่ทำงานภายในร้าน บริษัทให้ต่ำกว่าแต่คุณภาพของพนักงานสูงกว่าเงินเดือน (1 ราย)
- สภาพของร้านเล็กลงไป (1 ราย)
- อยากให้ร้านมีอินเทอร์เน็ต เพื่อเปิดรับข่าวสารทางสังคม (1 ราย)
- อยากให้บริษัทคำนึงถึงประโยชน์และให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในตำแหน่งใดๆ (1 ราย)

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษาขั้นสูงสุด อายุการทำงานในบริษัทปีที่๙ ตำแหน่งงาน และพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors)

ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยอนามัย | ค่าเฉลี่ย | | t | Sig. | แปลผล |
|-----------------------------------|------------|-------------|--------|--------|---------------|
| | ชาย (n=21) | หญิง (n=76) | | | |
| ด้านนโยบายการทำงานของบริษัท | 3.92 | 4.00 | -0.512 | 0.610 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านการบังคับบัญชา | 3.94 | 4.04 | -0.671 | 0.504 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | 3.84 | 4.09 | -1.506 | 0.135 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.03 | 4.15 | -0.606 | 0.546 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.70 | 4.17 | -2.024 | 0.050* | แตกต่างกัน |
| ด้านตำแหน่งงาน | 3.79 | 3.93 | -0.993 | 0.323 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.96 | 4.12 | -1.406 | 0.168 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านชีวิตส่วนตัว | 4.02 | 4.05 | -0.304 | 0.761 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านสภาพการทำงาน | 3.67 | 3.95 | -2.023 | 0.046* | แตกต่างกัน |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.41 | 3.84 | -3.178 | 0.008* | แตกต่างกัน |

จากตารางที่ 43 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิง มีค่าแตกต่างกัน โดยพบว่า เพศชายให้ความสำคัญต่อบริษัททั้ง 3 ด้านน้อยกว่าเพศหญิง

ส่วนปัจจัยอนามัยด้านอื่นๆ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยจำแนกตามช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยอนามัย | ค่าเฉลี่ย | | t | Sig. | แปลผล |
|-----------------------------------|--------------------------|-----------------------|--------|--------|---------------|
| | น้อยกว่า 30 ปี (n=62) | 30 ปีขึ้นไป (n=35) | | | |
| ด้านนโยบายการทำงานของบริษัท | 4.01 | 3.94 | 0.470 | 0.639 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านการบังคับบัญชา | 4.09 | 3.88 | 1.658 | 0.101 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | 4.13 | 3.87 | 1.886 | 0.062 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.11 | 4.15 | -0.229 | 0.820 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 4.00 | 4.09 | -0.431 | 0.669 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านตำแหน่งงาน | 3.87 | 3.96 | -0.670 | 0.504 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 4.13 | 4.01 | 1.140 | 0.257 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านชีวิตส่วนตัว | 4.05 | 4.04 | 0.099 | 0.921 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านสภาพการทำงาน | 3.99 | 3.70 | 2.420 | 0.017* | แตกต่างกัน |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.77 | 3.77 | 0.468 | 0.641 | ไม่แตกต่างกัน |

หมายเหตุ : เนื่องจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 3 คน จึงนำไปรวมอยู่กับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 30-39 ปี

จากตารางที่ 44 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านสภาพการทำงานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป

ส่วนปัจจัยอนามัยด้านอื่นๆ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความแตกต่างกันระหว่างช่วงอายุ

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตามการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยอนามัย | ค่าเฉลี่ย | | t | Sig. | แปลผล |
|--|-------------------------|----------------------------------|--------|-------|---------------|
| | ต่ำกว่า ป.ตรี (n=51) | ป.ตรี/สูงกว่า ป.ตรี (n=46) | | | |
| ด้านนโยบายการทำงานของ บริษัท | 3.95 | 4.01 | -0.471 | 0.639 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านการบังคับบัญชา | 4.01 | 4.02 | -0.105 | 0.917 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า งาน | 4.10 | 3.96 | 1.018 | 0.311 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน | 4.09 | 4.17 | -0.453 | 0.652 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.86 | 4.09 | -0.853 | 0.399 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านตำแหน่งงาน | 3.83 | 3.98 | -1.177 | 0.242 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 4.10 | 4.07 | 0.224 | 0.823 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านชีวิตส่วนตัว | 4.05 | 4.05 | 0.161 | 0.872 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านสภาพการทำงาน | 3.93 | 3.85 | 0.678 | 0.500 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ | 3.75 | 3.75 | 0.072 | 0.942 | ไม่แตกต่างกัน |

หมายเหตุ : เนื่องจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษต่ำกว่าม.ปลาย มีจำนวน 3 คน จึงนำไปรวมอยู่กับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับม.ปลาย/ปวช./ปวส. และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาสูงกว่า ป.ตรี มีจำนวน 2 คน จึงนำไปรวมอยู่กับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี

จากตารางที่ 45 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มการศึกษา มีค่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทบูทส์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยอนามัย | ค่าเฉลี่ย | | | | F | Sig. | แปลผล |
|-----------------------------------|---------------------|---------------|----------------|-------------------|-------|--------|---------------|
| | ไม่เกิน 1 ปี (n=14) | 1-5 ปี (n=53) | 6-10 ปี (n=21) | 11 ปีขึ้นไป (n=9) | | | |
| ด้านนโยบายการทำงานของบริษัท | 4.02 | 4.04 | 3.90 | 3.74 | 0.740 | 0.531 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านการบังคับบัญชา | 3.98 | 4.14 | 3.82 | 3.83 | 1.719 | 0.168 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | 4.00 | 4.21 | 3.71 | 3.85 | 3.115 | 0.030* | แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.83 | 4.25 | 4.00 | 4.15 | 1.205 | 0.313 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 4.11 | 4.04 | 4.00 | 4.17 | 0.094 | 0.963 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านตำแหน่งงาน | 3.75 | 3.97 | 3.76 | 4.06 | 1.095 | 0.355 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 4.17 | 4.17 | 3.88 | 3.96 | 1.924 | 0.131 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านชีวิตส่วนตัว | 4.17 | 4.09 | 3.76 | 4.26 | 3.649 | 0.015* | แตกต่างกัน |
| ด้านสภาพการทำงาน | 3.81 | 4.02 | 3.65 | 3.81 | 2.285 | 0.084 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.64 | 3.82 | 3.61 | 3.81 | 0.893 | 0.448 | ไม่แตกต่างกัน |

จากตารางที่ 46 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่มอายุการทำงานในบริษัทบูทส์ มีค่าแตกต่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านอื่น ไม่แตกต่างกันตามกลุ่มอายุการทำงานในบริษัทบูทส์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านชีวิตส่วนตัวระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 4 กลุ่มอายุทำงาน
ในบริษัทบูทส์ฯ สามารถทำได้โดยเทคนิค LSD ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้าน
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงานใน
บริษัทบูทส์ฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเทคนิค LSD

| ปัจจัยอนามัย | (I) อายุการ ทำงานใน บริษัทบูทส์ฯ | (J) อายุการ ทำงานใน บริษัทบูทส์ฯ | (I-J) | Sig. |
|-------------------------------|--|--|--------|--------|
| ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | ไม่เกิน 1 ปี | 1-5 ปี | -0.208 | 0.297 |
| | | 6-10 ปี | 0.286 | 0.212 |
| | | 11 ปีขึ้นไป | 0.148 | 0.600 |
| | 1-5 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | 0.208 | 0.297 |
| | | 6-10 ปี | 0.493 | 0.005* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | 0.356 | 0.138 |
| | 6-10 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | -0.286 | 0.212 |
| | | 1-5 ปี | -0.493 | 0.005* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.138 | 0.601 |
| | 11 ปีขึ้นไป | ไม่เกิน 1 ปี | -0.148 | 0.600 |
| | | 1-5 ปี | -0.356 | 0.138 |
| | | 6-10 ปี | 0.138 | 0.601 |
| ด้านชีวิตส่วนตัว | ไม่เกิน 1 ปี | 1-5 ปี | 0.079 | 0.578 |
| | | 6-10 ปี | 0.405 | 0.014* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.093 | 0.645 |
| | 1-5 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | -0.079 | 0.578 |
| | | 6-10 ปี | 0.326 | 0.008* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.171 | 0.313 |
| | 6-10 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | -0.405 | 0.014* |

ตารางที่ 47 (ต่อ)

| ปัจจัยอนามัย | (I) อายุการทำงานในบริษัทฯ | (J) อายุการทำงานในบริษัทฯ | (I-J) | Sig. |
|------------------|---------------------------|---------------------------|--------|--------|
| ด้านชีวิตส่วนตัว | | 1-5 ปี | -0.326 | 0.008* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.497 | 0.009* |
| | 11 ปีขึ้นไป | ไม่เกิน 1 ปี | 0.093 | 0.645 |
| | | 1-5 ปี | 0.171 | 0.313 |
| | | 6-10 ปี | 0.497 | 0.009* |

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 ค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน 1 คู่ ดังนี้ กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 1-5 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 1-5 ปี มีค่ามากกว่า

และพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ ไม่เกิน 1 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ ไม่เกิน 1 ปี มีค่ามากกว่า

กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 1-5 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 1-5 ปี มีค่ามากกว่า

กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 6-10 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 11 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 6-10 ปี มีค่าน้อยกว่า

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตามตำแหน่ง
งานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยอนามัย | ค่าเฉลี่ย | | | | | | | F | Sig. | แปลผล |
|--|--------------|--------------|---------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------|-------|-------------------|
| | SM (n=17) | Rx (n=10) | Sup (n=13) | HC (n=9) | BC (n=14) | SA (n=29) | DTS (n=5) | | | |
| ด้านนโยบาย การทำงาน ของบริษัท | 3.78 | 4.40 | 3.92 | 3.70 | 4.07 | 4.06 | 3.80 | 1.585 | 0.161 | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านการ บังคับบัญชา | 4.05 | 4.21 | 3.78 | 3.75 | 4.08 | 4.10 | 3.98 | 0.868 | 0.522 | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านความ สัมพันธ์กับ หัวหน้างาน | 4.00 | 4.10 | 3.85 | 3.59 | 4.19 | 4.17 | 4.13 | 1.173 | 0.328 | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านความ สัมพันธ์กับ เพื่อร่วมงาน | 4.35 | 4.10 | 3.82 | 4.04 | 4.21 | 4.25 | 3.40 | 1.390 | 0.227 | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านความ สัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับ บัญชา | 4.08 | 4.13 | 3.95 | - | - | - | - | 0.242 | 0.786 | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านตำแหน่ง งาน | 3.94 | 4.15 | 4.00 | 3.67 | 4.04 | 3.84 | 3.40 | 1.326 | 0.254 | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านความมั่ง คั่งในการ ทำงาน | 3.96 | 4.18 | 4.02 | 3.96 | 4.11 | 4.22 | 3.88 | 0.776 | 0.591 | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านชีวิต ส่วนตัว | 3.98 | 4.03 | 4.05 | 3.81 | 3.98 | 4.21 | 3.93 | 1.010 | 0.424 | ไม่ แตกต่างกัน |

ตารางที่ 48 (ต่อ)

| ปัจจัย อนามัย | ค่าเฉลี่ย | | | | | | | F | Sig. | แปลผล |
|---------------------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------|-------|-------------------|
| | SM (n=17) | Rx (n=10) | Sup (n=13) | HC (n=9) | BC (n=14) | SA (n=29) | DTS (n=5) | | | |
| ด้านสภาพ การทำงาน | 3.80 | 4.10 | 3.69 | 3.63 | 3.93 | 4.06 | 3.67 | 1.402 | 0.222 | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านค่า ตอบแทน และ สวัสดิการ | 3.80 | 4.07 | 3.67 | 3.41 | 3.75 | 3.82 | 3.67 | 1.177 | 0.326 | ไม่ แตกต่างกัน |

หมายเหตุ : SM หมายถึง ผู้จัดการสาขา Rx หมายถึง เกษักร Sup หมายถึง หัวหน้างาน HC หมายถึง พนักงานที่
 ปรึกษาด้านสุขภาพ BC หมายถึง พนักงานที่ปรึกษาด้านความงาม SA หมายถึง พนักงานขาย DTS
 หมายถึง พนักงานจัดเรียงสินค้า

จากตารางที่ 48 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยทุกด้าน มี
 ค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 7
 กลุ่มตำแหน่งงาน มีค่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขา
ที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยอนามัย | ค่าเฉลี่ย | | | F | Sig. | แปลผล |
|---------------------------------------|--------------------|---|----------------------------|-------|--------|-------------------|
| | ภาคเหนือ (n=41) | ภาค ตะวันออกเฉียง เหนือ (n=42) | ภาคกลาง ตอนบน (n=14) | | | |
| ด้านนโยบายการทำงาน ของบริษัท | 4.11 | 3.84 | 4.02 | 2.044 | 0.135 | ไม่แตกต่าง กัน |
| ด้านการบังคับบัญชา | 4.09 | 3.93 | 4.01 | 0.845 | 0.433 | ไม่แตกต่าง กัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน | 4.20 | 3.88 | 3.95 | 1.956 | 0.147 | ไม่แตกต่าง กัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน | 4.34 | 3.89 | 4.21 | 3.481 | 0.035* | แตกต่างกัน |
| ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา | 4.26 | 3.89 | 4.19 | 3.720 | 0.034* | แตกต่างกัน |
| ด้านตำแหน่งงาน | 4.10 | 3.68 | 4.00 | 5.665 | 0.005* | แตกต่างกัน |
| ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน | 4.30 | 3.94 | 3.89 | 6.769 | 0.002* | แตกต่างกัน |
| ด้านชีวิตส่วนตัว | 4.07 | 4.02 | 4.02 | 0.119 | 0.888 | ไม่แตกต่าง กัน |
| ด้านสภาพการทำงาน | 4.02 | 3.79 | 3.79 | 1.938 | 0.150 | ไม่แตกต่าง กัน |
| ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ | 3.93 | 3.62 | 3.63 | 3.660 | 0.029* | แตกต่างกัน |

จากตารางที่ 49 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความ
มั่นคงในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า
ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงาน มีค่าแตกต่าง

กัน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านอื่น ไม่แตกต่างกันตามพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่งคั่งในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 3 กลุ่มพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงาน สามารถทำได้โดยเทคนิค LSD ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่งคั่งในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเทคนิค LSD

| ปัจจัยอนามัย | (I) พื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงาน | (J) พื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงาน | (I-J) | Sig. |
|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------|--------|
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 0.453 | 0.011* |
| | | ภาคกลางตอนบน | 0.127 | 0.605 |
| | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ภาคเหนือ | -0.453 | 0.011* |
| | | ภาคกลางตอนบน | -0.325 | 0.187 |
| | ภาคกลางตอนบน | ภาคเหนือ | -0.127 | 0.605 |
| | | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 0.325 | 0.187 |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 0.573 | 0.012* |
| | | ภาคกลางตอนบน | 0.073 | 0.791 |
| | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ภาคเหนือ | -0.573 | 0.012* |
| | | ภาคกลางตอนบน | -0.500 | 0.087 |
| | ภาคกลางตอนบน | ภาคเหนือ | 0.073 | 0.791 |
| | | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 0.500 | 0.087 |
| ด้านตำแหน่งงาน | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 0.419 | 0.001* |
| | | ภาคกลางตอนบน | 0.098 | 0.588 |
| | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ภาคเหนือ | -0.419 | 0.001* |
| | | ภาคกลางตอนบน | -0.321 | 0.075 |
| | ภาคกลางตอนบน | ภาคเหนือ | -0.098 | 0.588 |
| | | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | -0.321 | 0.075 |

ตารางที่ 50 (ต่อ)

| ปัจจัยนอามัย | (I) พื้นที่ตั้งสาขาที่ ปฏิบัติงาน | (J) พื้นที่ตั้งสาขาที่ ปฏิบัติงาน | (I-J) | Sig. |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|
| ด้านความมุ่งมั่นในการ ทำงาน | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 0.360 | 0.001* |
| | | ภาคกลางตอนบน | 0.417 | 0.008* |
| | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ภาคเหนือ | -0.360 | 0.001* |
| | | ภาคกลางตอนบน | 0.057 | 0.710 |
| | ภาคกลางตอนบน | ภาคเหนือ | -0.417 | 0.008* |
| | | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | -0.057 | 0.710 |
| ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 0.316 | 0.012* |
| | | ภาคกลางตอนบน | 0.300 | 0.087 |
| | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ภาคเหนือ | -0.316 | 0.012* |
| | | ภาคกลางตอนบน | -0.016 | 0.927 |
| | ภาคกลางตอนบน | ภาคเหนือ | -0.300 | 0.087 |
| | | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 0.016 | 0.927 |

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 ค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับ
ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน 1 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ แตกต่างจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขา
ภาคเหนือ มีค่ามากกว่า

พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 1 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ แตกต่างจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขา
ภาคเหนือ มีค่ามากกว่า

พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มี
ความแตกต่างกัน 1 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ แตกต่างจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ มีค่ามากกว่า

พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

กลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ แตกต่างจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ มีค่ามากกว่า

กลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ แตกต่างจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคกลางตอนบน โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ มีค่ามากกว่า

และพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 1 คู่ ดังนี้

กลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ แตกต่างจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ มีค่ามากกว่า

5.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators)

ตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยจูงใจ | ค่าเฉลี่ย | | t | Sig. | แปลผล |
|---|------------|-------------|--------|--------|---------------|
| | ชาย (n=21) | หญิง (n=76) | | | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.70 | 3.99 | -2.015 | 0.047* | แตกต่างกัน |
| ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น | 3.68 | 3.86 | -1.222 | 0.225 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.63 | 3.94 | -1.699 | 0.093 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ | 3.44 | 3.83 | -3.015 | 0.003* | แตกต่างกัน |
| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน | 3.58 | 3.80 | -1.144 | 0.255 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน | 3.57 | 3.82 | -1.798 | 0.075 | ไม่แตกต่างกัน |

จากตารางที่ 51 พบว่า พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะงานที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกัน โดยพบว่า เพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยทั้ง 2 ด้านน้อยกว่าเพศหญิง

ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นๆ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยจูงใจ | ค่าเฉลี่ย | | t | Sig. | แปลผล |
|---|--------------------------|-----------------------|--------|-------|---------------|
| | น้อยกว่า 30 ปี (n=62) | 30 ปีขึ้นไป (n=35) | | | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.96 | 3.88 | 0.612 | 0.542 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น | 3.80 | 3.84 | -0.348 | 0.729 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.95 | 3.74 | 1.319 | 0.190 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ | 3.75 | 3.73 | 0.147 | 0.884 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงานด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่งาน | 3.79 | 3.68 | 0.698 | 0.487 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน | 3.75 | 3.78 | -0.313 | 0.755 | ไม่แตกต่างกัน |

หมายเหตุ : เนื่องจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 3 คน จึงนำไปรวมอยู่กับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ 30-39 ปี

จากตารางที่ 52 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มช่วงอายุต่อปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีค่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามการศึกษาชั้น
สูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยจูงใจ | ค่าเฉลี่ย | | t | Sig. | แปลผล |
|---|-------------------------|----------------------------------|--------|-------|---------------|
| | ต่ำกว่า ป.ตรี (n=51) | ป.ตรี/สูงกว่า ป.ตรี (n=46) | | | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.90 | 3.96 | -0.450 | 0.654 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านการได้รับการยอมรับยก ย่องและชมเชยจากผู้อื่น | 3.82 | 3.82 | -0.040 | 0.968 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน | 3.99 | 3.75 | 1.605 | 0.112 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ | 3.76 | 3.73 | 0.277 | 0.782 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงานด้านความ รับผิดชอบในหน้าที่งาน | 3.77 | 3.73 | 0.268 | 0.789 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ งาน | 3.79 | 3.74 | 0.506 | 0.614 | ไม่แตกต่างกัน |

หมายเหตุ : เนื่องจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษต่ำกว่าม.ปลาย มีจำนวน 3 คน จึงนำไปรวมอยู่กับ
กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับม.ปลาย/ปวช./ปวส. และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
การศึกษาสูงกว่า ป.ตรี มีจำนวน 2 คน จึงนำไปรวมอยู่กับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ
ป.ตรี

จากตารางที่ 53 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีค่า
มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม
การศึกษา มีค่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน
ในบริษัทบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยเชิงใจ | ค่าเฉลี่ย | | | | F | Sig. | แปลผล |
|---|------------------------|------------------|-------------------|----------------------|-------|--------|---------------|
| | ไม่เกิน 1 ปี (n=14) | 1-5 ปี (n=53) | 6-10 ปี (n=21) | 11 ปีขึ้นไป (n=9) | | | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.78 | 4.04 | 3.66 | 4.16 | 3.051 | 0.032* | แตกต่างกัน |
| ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น | 3.63 | 3.93 | 3.54 | 4.08 | 3.668 | 0.015* | แตกต่างกัน |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 4.12 | 4.03 | 3.38 | 3.70 | 5.309 | 0.002* | แตกต่างกัน |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ | 3.64 | 3.85 | 3.51 | 3.80 | 2.178 | 0.096 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน | 3.73 | 3.89 | 3.50 | 3.56 | 1.576 | 0.200 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน | 3.62 | 3.86 | 3.60 | 3.85 | 1.508 | 0.218 | ไม่แตกต่างกัน |

จากตารางที่ 54 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่มอายุการทำงานในบริษัทบัญชี มีค่าแตกต่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านอื่น ไม่แตกต่างกันตามกลุ่มอายุการทำงานในบริษัทบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นและด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 4 กลุ่มอายุการทำงานในบริษัทผู้ผลิตฯ สามารถทำได้โดยเทคนิค LSD ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 55 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทผู้ผลิตฯ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเทคนิค LSD

| ปัจจัยสนใจ | (I) อายุการทำงานในบริษัทผู้ผลิตฯ | (J) อายุการทำงานในบริษัทผู้ผลิตฯ | (I-J) | Sig. |
|--|----------------------------------|----------------------------------|--------|--------|
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ไม่เกิน 1 ปี | 1-5 ปี | -0.259 | 0.133 |
| | | 6-10 ปี | 0.123 | 0.533 |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.376 | 0.126 |
| | 1-5 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | 0.259 | 0.133 |
| | | 6-10 ปี | 0.382 | 0.011* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.116 | 0.572 |
| | 6-10 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | -0.123 | 0.533 |
| | | 1-5 ปี | -0.382 | 0.011* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.498 | 0.031* |
| | 11 ปีขึ้นไป | ไม่เกิน 1 ปี | 0.376 | 0.126 |
| | | 1-5 ปี | 0.116 | 0.572 |
| | | 6-10 ปี | 0.498 | 0.031* |
| ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น | ไม่เกิน 1 ปี | 1-5 ปี | -0.300 | 0.078 |
| | | 6-10 ปี | 0.095 | 0.623 |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.447 | 0.065 |
| | 1-5 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | 0.300 | 0.078 |
| | | 6-10 ปี | 0.395 | 0.007* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.147 | 0.469 |
| | 6-10 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | -0.095 | 0.623 |

ตารางที่ 55 (ต่อ)

| ปัจจัยจูงใจ | (I) อายุการทำงานในบริษัทนี้ | (J) อายุการทำงานในบริษัทอื่น | (I-J) | Sig. |
|--|-----------------------------|------------------------------|--------|--------|
| ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น | | 1-5 ปี | -0.395 | 0.007* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.542 | 0.017* |
| | 11 ปีขึ้นไป | ไม่เกิน 1 ปี | 0.447 | 0.065 |
| | | 1-5 ปี | 0.147 | 0.469 |
| | | 6-10 ปี | 0.542 | 0.017* |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ไม่เกิน 1 ปี | 1-5 ปี | 0.088 | 0.672 |
| | | 6-10 ปี | 0.738 | 0.002* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | 0.415 | 0.160 |
| | 1-5 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | -0.088 | 0.672 |
| | | 6-10 ปี | 0.650 | 0.000* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | 0.328 | 0.189 |
| | 6-10 ปี | ไม่เกิน 1 ปี | -0.738 | 0.002* |
| | | 1-5 ปี | -0.650 | 0.000* |
| | | 11 ปีขึ้นไป | -0.323 | 0.241 |
| | 11 ปีขึ้นไป | ไม่เกิน 1 ปี | -0.415 | 0.160 |
| | | 1-5 ปี | -0.328 | 0.189 |
| | | 6-10 ปี | 0.323 | 0.241 |

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 55 ค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับ

ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทนี้ 1-5 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทนี้ 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทนี้ 1-5 ปี มีค่ามากกว่า

กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 6-10 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 11 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 6-10 ปี มีค่าน้อยกว่า

พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชย จากผู้อื่นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 1-5 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 1-5 ปี มีค่ามากกว่า

กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 6-10 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 11 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 6-10 ปี มีค่าน้อยกว่า

และพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ ไม่เกิน 1 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ ไม่เกิน 1 ปี มีค่ามากกว่า

กลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 1-5 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่มีอายุการทำงานในบริษัทปีที่ 1-5 ปี มีค่ามากกว่า

ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยจูงใจ | ค่าเฉลี่ย | | | | | | | F | Sig. | แปลผล |
|---|--------------|--------------|---------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------|-------|---------------|
| | SM (n=17) | Rx (n=10) | Sup (n=13) | HC (n=9) | BC (n=14) | SA (n=29) | DTS (n=5) | | | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 4.06 | 3.98 | 3.88 | 3.69 | 3.93 | 3.94 | 3.86 | 0.414 | 0.868 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น | 3.80 | 4.06 | 3.89 | 3.52 | 3.95 | 3.80 | 3.49 | 1.102 | 0.367 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.73 | 4.10 | 3.79 | 3.56 | 3.88 | 4.00 | 3.93 | 0.721 | 0.634 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ | 3.75 | 3.98 | 3.71 | 3.47 | 3.89 | 3.70 | 3.68 | 0.916 | 0.487 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน | 3.84 | 4.10 | 3.52 | 3.36 | 3.96 | 3.73 | 3.55 | 1.266 | 0.281 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน | 3.72 | 3.80 | 3.76 | 3.65 | 3.83 | 3.82 | 3.63 | 0.199 | 0.976 | ไม่แตกต่างกัน |

หมายเหตุ : SM หมายถึง ผู้จัดการสาขา Rx หมายถึง เกษัตริ์กร Sup หมายถึง หัวหน้างาน HC หมายถึง พนักงานที่
 ปรึกษาด้านสุขภาพ BC หมายถึง พนักงานที่ปรึกษาด้านความงาม SA หมายถึง พนักงานขาย DTS
 หมายถึง พนักงานจัดเรียงสินค้า

จากตารางที่ 56 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 7 กลุ่ม ตำแหน่งงาน มีค่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต จำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยเชิงจิต | ค่าเฉลี่ย | | | F | Sig. | แปลผล |
|---|--------------------|---|----------------------------|-------|--------|---------------|
| | ภาคเหนือ (n=41) | ภาค ตะวันออกเฉียง เหนือ (n=42) | ภาคกลาง ตอนบน (n=14) | | | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 4.06 | 3.90 | 3.65 | 2.819 | 0.065 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจาก ผู้อื่น | 3.98 | 3.76 | 3.53 | 3.717 | 0.028* | แตกต่างกัน |
| ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน | 3.93 | 3.94 | 3.50 | 2.175 | 0.119 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ | 3.84 | 3.66 | 3.71 | 1.186 | 0.310 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การ งานด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่งาน | 3.90 | 3.64 | 3.64 | 1.461 | 0.237 | ไม่แตกต่างกัน |
| ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่งาน | 3.91 | 3.65 | 3.69 | 2.243 | 0.112 | ไม่แตกต่างกัน |

จากตารางที่ 57 พบว่า ค่า Sig ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงาน มีค่าแตกต่างกัน ส่วน

ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกันตามพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 3 กลุ่มพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงาน สามารถทำได้โดยเทคนิค LSD ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นจำแนกตามพื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเทคนิค LSD

| ปัจจัยสูงใจ | (I) พื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงาน | (J) พื้นที่ตั้งสาขาที่ปฏิบัติงาน | (I-J) | Sig. |
|--|----------------------------------|----------------------------------|--------|--------|
| ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 0.224 | 0.075 |
| | | ภาคกลางตอนบน | 0.448 | 0.012* |
| | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ภาคเหนือ | -0.224 | 0.075 |
| | | ภาคกลางตอนบน | 0.224 | 0.202 |
| | ภาคกลางตอนบน | ภาคเหนือ | -0.448 | 0.012* |
| | | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | -0.224 | 0.202 |

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 58 ค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน 1 คู่ ดังนี้

กลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาในภาคเหนือ แตกต่างจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคกลางตอนบน โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สาขาภาคเหนือ มีค่ามากกว่า