

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงาน และปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลีน (ประเทศไทย) จำกัด ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 227 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อัตราเงินเดือน ในปัจจุบัน อายุการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และทีมงาน (ตารางที่ 1 – 7)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลีน (ประเทศไทย) จำกัด (ตารางที่ 8 – 21)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลีน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจำแนกตามเพศ และอายุการทำงาน (ตารางที่ 22 - 25)

ส่วนที่ 4 ปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลีน (ประเทศไทย) จำกัด (ตารางที่ 26 – 38)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	142	62.56
ชาย	85	37.44
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.56 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 37.44

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	7	3.08
25 – 30 ปี	114	50.22
31 – 35 ปี	37	16.29
36 – 40 ปี	54	23.89
มากกว่า 40 ปี	15	6.61
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี ร้อยละ 50.22 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี ร้อยละ 23.89 และอายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 16.29

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	164	72.25
สมรส	62	27.31
หม้าย	1	0.44
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 72.25 รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 27.31 และหม้าย ร้อยละ 0.44

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน

อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	4.41
15,001 – 25,000 บาท	112	49.34
25,001 – 35,000 บาท	41	18.06
มากกว่า 35,000 บาท	64	28.19
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 15,001 – 25,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 49.34 รองลงมาคือ มากกว่า 35,000 บาท ร้อยละ 28.19 และ 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 18.06

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	16	7.05
1 – 5 ปี	127	55.95
6 – 10 ปี	50	22.03
มากกว่า 10 ปี	34	14.97
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 55.95 รองลงมา มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 22.03 และมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 14.97

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	187	82.38
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	40	17.62
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.38 รองลงมาคือระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 17.62

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามทีมงาน

ทีมงาน	จำนวน	ร้อยละ
ทีมขาย (Sales)	196	86.34
ทีมการตลาดแผนกยา (Pharma Marketing)	13	5.73
ทีมการตลาดแผนกวัคซีน (Vaccine Marketing)	11	4.85
ทีมสนับสนุนการฝึกอบรม (Commercial Excellence)	7	3.08
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในทีมงาน Sales ร้อยละ 86.34 รองลงมา ทีม Pharma Marketing ร้อยละ 5.73 และทีม Vaccine Marketing ร้อยละ 4.85

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	33 (14.54)	77 (33.92)	93 (40.97)	21 (9.25)	3 (1.32)	3.51 (มาก)
- ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติชัดเจน	30 (13.22)	113 (49.78)	75 (33.04)	8 (3.52)	1 (0.44)	3.71 (มาก)
- เป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว (ความอิสระ)	52 (22.91)	96 (42.29)	64 (28.19)	14 (6.17)	1 (0.44)	3.81 (มาก)
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด	25 (11.01)	77 (33.92)	108 (47.58)	14 (6.17)	3 (1.32)	3.47 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.62 (มาก)

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด มีผลในระดับสำคัญปานกลาง และปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีผลในระดับสำคัญมาก

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านความสำเร็จของงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	43 (18.94)	107 (47.14)	61 (26.87)	14 (6.17)	2 (0.88)	3.77 (มาก)
- ความสามารถในการป้องกันและแก้ปัญหาในการทำงาน	63 (27.75)	92 (40.53)	53 (23.35)	18 (7.93)	1 (0.44)	3.87 (มาก)
- ความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	37 (16.30)	102 (44.93)	63 (27.75)	23 (10.13)	2 (0.88)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.76 (มาก)

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	50 (22.03)	91 (40.09)	76 (33.48)	9 (3.96)	1 (0.44)	3.79 (มาก)
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับ	38 (16.74)	87 (38.33)	71 (31.28)	29 (12.78)	2 (0.88)	3.57 (มาก)
- ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	38 (16.74)	106 (46.70)	67 (29.52)	16 (7.05)	0 (0.00)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.69 (มาก)

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหรือเป้าหมายใหม่ ๆ	73 (32.16)	59 (25.99)	56 (24.67)	32 (14.10)	7 (3.08)	3.70 (มาก)
- มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด	82 (36.12)	111 (48.90)	26 (11.45)	7 (3.08)	1 (0.44)	4.17 (มาก)
- งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและก่อให้เกิดชื่อเสียง	50 (22.03)	91 (40.09)	76 (33.48)	8 (3.52)	2 (0.88)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.88 (มาก)

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- การมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	72 (31.72)	116 (51.10)	32 (14.10)	6 (2.64)	1 (0.44)	4.11 (มาก)
- ความยุติธรรมในวิธีการได้รับเลื่อนตำแหน่งและระบบการประเมินผลงาน	49 (21.59)	109 (48.02)	58 (25.55)	10 (4.41)	1 (0.44)	3.85 (มาก)
- มีโอกาสได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ	42 (18.50)	103 (45.37)	70 (30.84)	11 (4.85)	1 (0.44)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.90 (มาก)

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสรุป

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.62	มาก
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	3.76	มาก
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	มาก
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.88	มาก
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.77	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.77 โดยปัจจัยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมาก

2.2 ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็คโซสมิท ไคล์สัน (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายและจรรยาบรรณขององค์กรมีความชัดเจน	34 (14.98)	100 (44.05)	84 (37.00)	8 (3.52)	1 (0.44)	3.69 (มาก)
- การจัดการและการบริหารขององค์กรชัดเจน	51 (22.47)	91 (40.09)	77 (33.92)	6 (2.64)	2 (0.88)	3.80 (มาก)
- การติดต่อสื่อสาร การประสานงานภายในองค์กร	35 (15.42)	91 (40.09)	90 (39.65)	8 (3.52)	3 (1.32)	3.64 (มาก)
- การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานขององค์กร	48 (21.15)	96 (42.29)	72 (31.72)	9 (3.96)	2 (0.88)	3.78 (มาก)
- ความยืดหยุ่นในการบริหารงานขององค์กร	37 (16.30)	89 (39.21)	78 (34.36)	22 (9.69)	1 (0.44)	3.61 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.70 (มาก)

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	72 (31.72)	61 (26.87)	60 (26.43)	30 (13.22)	4 (1.76)	3.73 (มาก)
- ความยุติธรรมในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	66 (29.07)	83 (36.56)	58 (25.55)	19 (8.37)	1 (0.44)	3.85 (มาก)
- การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	45 (19.82)	78 (34.36)	92 (40.53)	11 (4.85)	1 (0.44)	3.68 (มาก)
- ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	40 (17.62)	107 (47.14)	60 (26.43)	19 (8.37)	1 (0.44)	3.73 (มาก)
- ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา	43 (18.94)	102 (44.93)	67 (29.52)	14 (6.17)	1 (0.44)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.74 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	46 (20.26)	105 (46.26)	62 (27.31)	13 (5.73)	1 (0.44)	3.80 (มาก)
- ความสามารถในการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน	40 (17.62)	103 (45.37)	70 (30.84)	13 (5.73)	1 (0.44)	3.74 (มาก)
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และ เห็นอกเห็นใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน	50 (22.03)	81 (35.68)	79 (34.80)	16 (7.05)	1 (0.44)	3.71 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.75 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ที่มีผลต่อการทำงานในด้านความมั่นคงในงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	47 (20.70)	102 (44.93)	64 (28.19)	12 (5.29)	2 (0.88)	3.79 (มาก)
- ความมั่นคงในความยั่งยืนของ อาชีพ	69 (30.40)	83 (36.56)	52 (22.91)	21 (9.25)	2 (0.88)	3.86 (มาก)
- ความมั่นคงขององค์กร	65 (28.63)	108 (47.58)	42 (18.50)	10 (4.41)	2 (0.88)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.87 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ
ที่มีผลต่อการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- มีนโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ชัดเจน	94 (41.41)	112 (49.34)	12 (5.29)	6 (2.64)	3 (1.32)	4.26 (มาก)
- อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสม และยุติธรรม	65 (28.63)	114 (50.22)	36 (15.86)	10 (4.41)	2 (0.88)	4.01 (มาก)
- ค่าตอบแทนการขยาย (Incentive) รางวัลการขยายมีความเหมาะสม และยุติธรรม	92 (40.53)	110 (48.46)	16 (7.05)	6 (2.64)	3 (1.32)	4.24 (มาก)
- มีโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน	73 (32.16)	122 (53.74)	23 (10.13)	8 (3.52)	1 (0.44)	4.13 (มาก)
- มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น flex benefit การรักษาพยาบาล ให้กับ พนักงาน	77 (33.92)	124 (54.63)	18 (7.93)	7 (3.08)	1 (0.44)	4.18 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.16 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อ
การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 โดย
ปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ที่มีผลต่อการทำงาน ในด้านสภาพการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	49 (21.59)	107 (47.14)	58 (25.55)	11 (4.85)	2 (0.88)	3.83 (มาก)
- สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสง เสียง อากาศ	40 (17.62)	92 (40.53)	83 (36.56)	11 (4.85)	1 (0.44)	3.70 (มาก)
- ลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้มีเพียงพอ	35 (15.42)	90 (39.65)	98 (43.17)	4 (1.76)	0 (0.00)	3.68 (มาก)
- ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม	46 (20.26)	92 (40.53)	79 (34.80)	9 (3.96)	1 (0.44)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.74 (มาก)

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านสภาพการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ
ที่มีผลต่อการทำงานในด้านเรื่องราวส่วนตัวที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านเรื่องราวส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- งานที่รับผิดชอบไม่จำเป็นต้องทำ ช่วงเวลาหรือนอกเวลาทำการ ทำให้ไม่ ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือทำงาน ในวันหยุด ส่งผลให้มีเวลาที่เป็นส่วนตัว มากขึ้น	40 (17.62)	77 (33.92)	101 (44.49)	9 (3.96)	0 (0.00)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.65 (มาก)

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องราวส่วนตัวมีผลต่อการทำงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 โดยปัจจัยย่อยมีผลใน
ระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสรุป

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.70	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.75	มาก
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	3.87	มาก
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.16	มาก
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.74	มาก
ปัจจัยด้านเรื่องราวส่วนตัว	3.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.80	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็คโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจำแนกตามเพศ และอายุการทำงาน

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.84	มาก	3.32	ปานกลาง
ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติชัดเจน	4.03	มาก	3.73	มาก
เป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว (ความอิสระ)	4.00	มาก	3.78	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด	3.51	มาก	3.44	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	มาก	3.56	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน				
ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วง	3.90	มาก	3.69	มาก
ความสามารถในการป้องกันและแก้ปัญหาในการทำงาน	3.90	มาก	3.85	มาก
ความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.94	มาก	3.48	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	มาก	3.67	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.87	มาก	3.74	มาก
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับ	3.78	มาก	3.44	ปานกลาง
ทำนารู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.84	มาก	3.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	มาก	3.61	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความรับผิดชอบ				
ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน หรือเป้าหมายใหม่ ๆ	3.77	มาก	3.65	มาก
มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และไม่มีกรควบคุมอย่างใกล้ชิด	4.27	มาก	4.11	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและก่อให้เกิดชื่อเสียง	3.96	มาก	3.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	มาก	3.81	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
การมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.25	มาก	4.02	มาก
ความยุติธรรมในวิธีการได้รับเลื่อนตำแหน่งและระบบการประเมินผลงาน	3.88	มาก	3.84	มาก
มีโอกาสได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ	3.84	มาก	3.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	มาก	3.86	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.91	มาก	3.70	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด ทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมากด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน				
แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายและจรรยาบรรณขององค์กรมีความชัดเจน	3.78	มาก	3.64	มาก
การจัดการและการบริหารขององค์กรชัดเจน	4.00	มาก	3.69	มาก
การติดต่อสื่อสาร การประสานงานภายในองค์กร	3.80	มาก	3.55	มาก
การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.89	มาก	3.72	มาก
ความยืดหยุ่นในการบริหารงานขององค์กร	3.83	มาก	3.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	มาก	3.62	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา				
ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.78	มาก	3.70	มาก
ความยุติธรรมในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	3.96	มาก	3.78	มาก
การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	3.83	มาก	3.59	มาก
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.83	มาก	3.66	มาก
ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา	3.85	มาก	3.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	มาก	3.68	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.92	มาก	3.72	มาก
ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.83	มาก	3.68	มาก
ความสนิทสนม ความจริงใจ และเห็นอกเห็นใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.89	มาก	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	มาก	3.67	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน				
ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	3.83	มาก	3.76	มาก
ความมั่นคงในความยั่งยืนของอาชีพ	4.00	มาก	3.78	มาก
ความมั่นคงขององค์กร	4.16	มาก	3.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	มาก	3.80	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
มีนโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน	4.36	มาก	4.21	มาก
อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม	4.16	มาก	3.92	มาก
ค่าตอบแทนการขาย (Incentive) รางวัลการขายมีความเหมาะสมและยุติธรรม	4.35	มาก	4.17	มาก
มีโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน	4.27	มาก	4.05	มาก
มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น flex benefit การรักษาพยาบาลให้กับพนักงาน	4.28	มาก	4.12	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28	มาก	4.09	มาก
ด้านสภาพการทำงาน				
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.90	มาก	3.79	มาก
สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสง เสียง อากาศ	3.84	มาก	3.61	มาก
ลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้มีเพียงพอ	3.82	มาก	3.60	มาก
ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม	3.85	มาก	3.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	มาก	3.67	มาก
ด้านเรื่องราวส่วนตัว				
งานที่รับผิดชอบไม่จำเป็นต้องทำล่วงเวลาหรือนอกเวลาทำการ ทำให้ไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือทำงานในวันหยุด ส่งผลให้มีเวลาที่เป็นส่วนตัวมากขึ้น	3.77	มาก	3.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	มาก	3.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.93	มาก	3.73	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมทั้งหมดทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก ด้วยเช่นกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นการทำงาน	อายุการทำงาน							
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความ ท้าทาย มีโอกาสได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	3.37	ปานกลาง	3.52	มาก	3.64	มาก	3.38	ปานกลาง
ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ชัดเจน	4.12	มาก	3.85	มาก	3.82	มาก	3.73	มาก
เป็นงานที่สามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง ผู้เดียว (ความอิสระ)	3.93	มาก	3.87	มาก	3.86	มาก	3.79	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับ ความรู้ความสามารถ หรือ ความถนัด	3.37	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.52	มาก	3.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	มาก	3.67	มาก	3.71	มาก	3.60	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน ความสามารถในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ คล่อง	4.00	มาก	3.67	มาก	3.80	มาก	3.97	มาก
ความสามารถในการป้องกัน และแก้ปัญหาในการทำงาน	3.93	มาก	3.80	มาก	3.96	มาก	3.97	มาก
ความภูมิใจในความสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย	3.50	มาก	3.62	มาก	3.78	มาก	3.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	มาก	3.69	มาก	3.84	มาก	3.87	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจิตใจที่เป็น ตัวกระตุ้นการทำงาน	อายุการทำงาน							
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลงานได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.31	ปานกลาง	3.79	มาก	3.94	มาก	3.79	มาก
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับ	3.25	ปานกลาง	3.57	มาก	3.70	มาก	3.52	มาก
ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.56	มาก	3.74	มาก	3.80	มาก	3.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	ปานกลาง	3.70	มาก	3.81	มาก	3.66	มาก
ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งาน หรือเป้าหมายใหม่ ๆ	3.56	มาก	3.72	มาก	3.76	มาก	3.58	มาก
มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับ งานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง เต็มที่ และไม่มีการควบคุมอย่าง ใกล้ชิด	4.00	มาก	4.16	มาก	4.20	มาก	4.23	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายมี ความสำคัญและก่อให้เกิด ชื่อเสียง	3.68	มาก	3.76	มาก	3.82	มาก	3.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	มาก	3.88	มาก	3.92	มาก	3.89	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นการทำงาน	อายุการทำงาน							
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.18	มาก	4.08	มาก	4.16	มาก	4.08	มาก
ความยุติธรรมในวิธีการได้รับ เลื่อนตำแหน่งและระบบการ ประเมินผลงาน	3.81	มาก	3.83	มาก	3.84	มาก	4.00	มาก
มีโอกาสได้รับการศึกษาหรือ ฝึกอบรม เพื่อหาความรู้ เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ	3.56	มาก	3.77	มาก	3.70	มาก	3.94	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	มาก	3.89	มาก	3.90	มาก	3.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.69	มาก	3.77	มาก	3.84	มาก	3.79	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน โดยรวมทั้งหมด มีผลต่อการ
ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทุกช่วงอายุการทำงาน ระดับสำคัญมาก ยกเว้น
ผู้มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	อายุการทำงาน							
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและ การบริหารของหน่วยงาน								
แนวทางการปฏิบัติงานตาม นโยบายและจรรยาบรรณของ องค์กรมีความชัดเจน	3.56	มาก	3.70	มาก	3.66	มาก	3.79	มาก
การจัดการและการบริหารของ องค์กรชัดเจน	3.68	มาก	3.74	มาก	3.92	มาก	3.94	มาก
การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ภายในองค์กร	3.37	ปานกลาง	3.59	มาก	3.76	มาก	3.79	มาก
การกระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงานขององค์กร	3.93	มาก	3.72	มาก	3.90	มาก	3.79	มาก
ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ขององค์กร	3.25	ปานกลาง	3.66	มาก	3.68	มาก	3.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	มาก	3.68	มาก	3.78	มาก	3.77	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา								
ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน	3.56	มาก	3.75	มาก	3.80	มาก	3.64	มาก
ความยุติธรรมในการบริหารของ ผู้บังคับบัญชา	3.93	มาก	3.86	มาก	3.84	มาก	3.79	มาก
การติดต่อสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชา	3.56	มาก	3.69	มาก	3.72	มาก	3.64	มาก
ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.50	มาก	3.70	มาก	3.86	มาก	3.73	มาก
ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับ ผู้บังคับบัญชา	3.62	มาก	3.73	มาก	3.88	มาก	3.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	มาก	3.74	มาก	3.82	มาก	3.70	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	อายุการทำงาน							
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก	3.72	มาก	3.82	มาก	3.97	มาก
ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.68	มาก	3.71	มาก	3.76	มาก	3.82	มาก
ความสนิทสนม ความจริงใจ และเห็นอกเห็นใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.37	ปานกลาง	3.78	มาก	3.76	มาก	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	มาก	3.73	มาก	3.78	มาก	3.78	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน								
ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	3.75	มาก	3.77	มาก	3.82	มาก	3.82	มาก
ความมั่นคงในความยั่งยืนของอาชีพ	3.93	มาก	3.87	มาก	3.86	มาก	3.79	มาก
ความมั่นคงขององค์กร	4.06	มาก	4.02	มาก	3.96	มาก	3.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	มาก	3.89	มาก	3.88	มาก	3.82	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	อายุการทำงาน							
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
มีนโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน	4.18	มาก	4.22	มาก	4.30	มาก	4.44	มาก
อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม	4.12	มาก	4.04	มาก	3.98	มาก	4.01	มาก
ค่าตอบแทนการขาย (Incentive) รางวัลการขายมีความเหมาะสมและยุติธรรม	4.18	มาก	4.18	มาก	4.32	มาก	4.35	มาก
มีโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน	4.18	มาก	4.07	มาก	4.18	มาก	4.26	มาก
มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น flex benefit การรักษาพยาบาลให้กับพนักงาน	4.25	มาก	4.12	มาก	4.26	มาก	4.26	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	มาก	4.12	มาก	4.20	มาก	4.26	มาก
ด้านสภาพการทำงาน								
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.87	มาก	3.81	มาก	3.86	มาก	3.85	มาก
สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสง เสียง อากาศ	3.50	มาก	3.69	มาก	3.76	มาก	3.73	มาก
ลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้มีเพียงพอ	3.81	มาก	3.67	มาก	3.72	มาก	3.61	มาก
ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม	3.93	มาก	3.71	มาก	3.84	มาก	3.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	มาก	3.72	มาก	3.80	มาก	3.73	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	อายุการทำงาน							
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านเรื่องราวส่วนตัว								
งานที่รับผิดชอบไม่จำเป็นต้องทำล่วงเวลาหรือนอกเวลาทำการ ทำให้ไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือทำงานในวันหยุด ส่งผลให้มีเวลาที่เป็นส่วนตัวมากขึ้น	3.56	มาก	3.69	มาก	3.64	มาก	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	มาก	3.69	มาก	3.64	มาก	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.76	มาก	3.80	มาก	3.84	มาก	3.80	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจโดยรวมทั้งหมด มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน ระดับสำคัญมาก

ส่วนที่ 4 ปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์สัน (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติน่าเบื่อ ไม่ท้าทาย	5 (2.20)	34 (14.98)	117 (51.54)	57 (25.11)	14 (6.17)	2.81 (ปานกลาง)
- ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติไม่ ชัดเจน	5 (2.20)	36 (15.86)	121 (53.30)	49 (21.59)	16 (7.05)	2.84 (ปานกลาง)
- เป็นงานที่ไม่สามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว (ความอิสระ)	8 (3.52)	13 (5.73)	102 (44.93)	69 (30.40)	35 (15.42)	2.51 (ปานกลาง)
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ หรือความ ถนัด	21 (9.25)	43 (18.94)	102 (44.93)	51 (22.47)	10 (4.41)	3.06 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.80 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความสำเร็จของงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความสำเร็จของงาน	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- รู้สึกไม่สมหวังในสิ่งที่ตั้งใจและปรารถนาอยากจะทำ	4 (1.76)	26 (11.45)	102 (44.93)	71 (31.28)	24 (10.57)	2.62 (ปานกลาง)
- ไม่มีความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	8 (3.52)	31 (13.66)	97 (42.73)	78 (34.36)	13 (5.73)	2.74 (ปานกลาง)
- ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	6 (2.64)	26 (11.45)	118 (51.98)	64 (28.19)	13 (5.73)	2.77 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.71 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.71 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	5 (2.20)	22 (9.69)	75 (33.04)	87 (38.33)	38 (16.74)	2.42 (น้อย)
- ไม่รู้สึกภูมิใจในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่	8 (3.52)	26 (11.45)	94 (41.41)	77 (33.92)	22 (9.69)	2.65 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.53 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.53 โดยปัจจัยย่อยด้านไม่รู้สึกภูมิใจในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ มีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ให้ปัจจัยย่อยด้านไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความรับผิดชอบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ถูกจำกัดอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด	7 (3.08)	30 (13.22)	118 (51.98)	60 (26.43)	12 (5.29)	2.82 (ปานกลาง)
- บริษัทฯ ไม่ให้โอกาสในการร่วมตัดสินใจ	8 (3.52)	22 (9.69)	126 (55.51)	58 (25.55)	13 (5.73)	2.79 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.80 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- บริษัทฯ ไม่ให้โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	52 (22.91)	93 (40.97)	71 (31.28)	9 (3.96)	2 (0.88)	3.81 (มาก)
- วิธีการในการเลื่อนตำแหน่งและ ระบบการประเมินผลงานไม่เหมาะสม หรือไม่ยุติธรรม	51 (22.47)	72 (31.72)	78 (34.36)	22 (9.69)	4 (1.76)	3.63 (มาก)
- บริษัทฯ ไม่ให้โอกาสเลือกเข้ารับการ เรียนรู้หรือฝึกอบรม เพื่อหาความรู้ เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ	14 (6.17)	66 (29.07)	89 (39.21)	44 (19.38)	14 (6.17)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.51 (มาก)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 โดยปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีปัญหาใน
ระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านบริษัทฯ ไม่ให้โอกาสเลือกเข้ารับการเรียนรู้หรือฝึกอบรม เพื่อหา
ความรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัทฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านนโยบาย และ การบริหารของบริษัทฯ	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- นโยบายของบริษัทฯ ไม่มีความชัดเจน	6 (2.64)	32 (14.10)	115 (50.66)	62 (27.31)	12 (5.29)	2.81 (ปานกลาง)
- การจัดลำดับขั้นการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน	18 (7.93)	43 (18.94)	90 (39.65)	62 (27.31)	14 (6.17)	2.95 (ปานกลาง)
- การประสานงานภายในบริษัทฯ มีความซับซ้อน ไม่สะดวกในการติดต่อ	3 (1.32)	22 (9.69)	125 (55.07)	67 (29.52)	10 (4.41)	2.74 (ปานกลาง)
- ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายของบริษัทฯ	19 (8.37)	48 (21.15)	98 (43.17)	43 (18.94)	19 (8.37)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.88 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทฯ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.88 โดยปัจจัยย่อยทุกด้าน มีปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ราบรื่น	18 (7.93)	32 (14.10)	89 (39.21)	72 (31.72)	16 (7.05)	2.84 (ปานกลาง)
- ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความ คิดเห็นของท่าน	17 (7.49)	27 (11.89)	85 (37.44)	72 (31.72)	26 (11.45)	2.72 (ปานกลาง)
- ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	1 (0.44)	25 (11.01)	114 (50.22)	75 (33.04)	12 (5.29)	2.68 (ปานกลาง)
- ผู้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถ	7 (3.08)	15 (6.61)	106 (46.70)	76 (33.48)	23 (10.13)	2.59 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.70 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.70
โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลาง

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานไม่ราบรื่น มักเกิดความ ขัดแย้งกัน	9 (3.96)	22 (9.69)	102 (44.93)	71 (31.28)	23 (10.13)	2.66 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 โดยปัจจัยย่อยมีปัญหาในระดับปานกลาง

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านความมั่นคง
ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านความมั่นคงในงาน	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ผลประกอบการของบริษัทฯ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ	4 (1.76)	10 (4.41)	85 (37.44)	97 (42.73)	31 (13.66)	2.37 (น้อย)
- ตำแหน่งงานไม่มีความมั่นคง	8 (3.52)	27 (11.89)	102 (44.93)	69 (30.40)	21 (9.25)	2.70 (ปานกลาง)
- มีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานโดยไม่ได้รับความสมัครใจจากพนักงาน	7 (3.08)	26 (11.45)	86 (37.89)	78 (34.36)	30 (13.22)	2.56 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.54 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.54 โดยปัจจัยย่อยเกือบด้านอื่น ๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านผลประกอบการของบริษัทฯ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ มีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับของปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4 (1.76)	23 (10.13)	89 (39.21)	84 (37.00)	27 (11.89)	2.52 (ปานกลาง)
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม	8 (3.52)	26 (11.45)	95 (41.85)	77 (33.92)	21 (9.25)	2.66 (ปานกลาง)
- ค่าตอบแทนการขาย (Incentive) รางวัลการขายไม่เหมาะสมและ ไม่เป็นธรรม	7 (3.08)	21 (9.25)	86 (37.89)	84 (37.00)	29 (12.78)	2.52 (ปานกลาง)
- การจ่ายค่าสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เป็น ธรรม	9 (3.96)	19 (8.37)	82 (36.12)	75 (33.04)	42 (18.50)	2.46 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.54 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.54 โดยปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านการจ่ายค่าสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เป็นธรรม มีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 36 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	11 (4.85)	31 (13.66)	85 (37.44)	80 (35.24)	20 (8.81)	2.70 (ปานกลาง)
- สภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงานไม่มีความเหมาะสม คับแคบ สกปรก	10 (4.41)	25 (11.01)	90 (39.65)	81 (35.68)	21 (9.25)	2.65 (ปานกลาง)
- ลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ	10 (4.41)	28 (12.33)	75 (33.04)	97 (42.73)	17 (7.49)	2.63 (ปานกลาง)
- ชั่วโมงการทำงานไม่เหมาะสม	14 (6.17)	21 (9.25)	90 (39.65)	81 (35.68)	21 (9.25)	2.67 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน
โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีปัญหาในระดับ
ปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาในการทำงานด้านเรื่องราวส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาด้านเรื่องราวส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- งานที่รับผิดชอบมักจะต้องทำ ล่วงเวลาหรือนอกเวลาทำการ ทำให้ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือทำงานในวันหยุด	16 (7.05)	36 (15.86)	92 (40.53)	68 (29.96)	15 (6.61)	2.86 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.86 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงาน ด้านเรื่องราวส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 โดยปัจจัยย่อยมีปัญหาในระดับปานกลาง

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับของปัญหาการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสรุป

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.80	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จของงาน	2.71	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.53	ปานกลาง
ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ	2.80	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.51	มาก
ด้านนโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน	2.88	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	2.70	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.66	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	2.54	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.54	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.66	ปานกลาง
ด้านเรื่องราวส่วนตัว	2.86	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	2.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 2.76 โดยมีปัญหาส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ยกเว้นปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีปัญหาในระดับมาก