

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษารั้ครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 176 คน แต่ได้รับการตอบกลับมาทั้งหมด 156 คน คิดเป็น 88.64% นำมาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-9)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน (ตารางที่ 10-15)

2.2 ปัจจัยขนามั้ยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 16-25)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.1 ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน (ตารางที่ 26-31)

3.2 ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยขนามั้ยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 32-43)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลอายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน (ตารางที่ 44-47)

4.2 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ (ตารางที่ 48-51)

4.3 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 52-55)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลส่วนตัว

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	9	5.77
หญิง	147	94.23
รวม	156	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.23 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 5.77

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 29 ปี	53	33.97
29-36 ปี	68	43.59
มากกว่า 36 ปี	35	22.44
รวม	156	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29-36 ปี ร้อยละ 43.59 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 29 ปี ร้อยละ 33.97 และอายุมากกว่า 36 ปี ร้อยละ 22.44

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	5.13
ปริญญาตรี	126	80.77
ปริญญาโท	22	14.10
รวม	156	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.77 รองลงมาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 14.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.13

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4 ปี	41	26.28
4 – 9 ปี	60	38.46
มากกว่า 9 ปี	55	35.26
รวม	156	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-9 ปี ร้อยละ 38.46 รองลงมามีอายุงานมากกว่า 9 ปี ร้อยละ 35.26 และต่ำกว่า 4 ปี ร้อยละ 26.28 ปี

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	82	52.56
15,001-25,000 บาท	38	24.36
มากกว่า 25,000 บาท	36	23.08
รวม	156	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 52.56 รองลงมา มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 24.36 และมากกว่า 25,000 บาท ร้อยละ 23.08

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	97	62.18
ระดับหัวหน้างาน	33	21.15
ระดับบริหาร	26	16.67
รวม	156	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 62.18 รองลงมาทำงานในระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 21.15 และทำงานในระดับผู้จัดการ ร้อยละ 16.67

1.2 ข้อมูลองค์กร

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของโรงงานที่ทำงานในปัจจุบัน

ประเภทของโรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
อิเล็กทรอนิกส์	82	52.56
ชิ้นส่วนและอุปกรณ์	44	28.21
การเกษตรและอาหาร	2	1.28
อัญมณีและเครื่องประดับ	8	5.13
อาหารและเครื่องดื่ม	8	5.13
อื่นๆ	12	7.69
รวม	156	100.00

หมายเหตุ : โรงงานประเภทอื่นๆ ได้แก่ ส่วนประกอบชุดชั้นในสตรี 2 คน ผลิตภัณฑ์ตกแต่งภายใน 2 คน ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับลวด 2 คน ผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าสำเร็จรูป 2 คน ผลิตภัณฑ์ไม้กอล์ฟ 4 คน

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 52.56 รองลงมาประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ 28.21 และอื่นๆ ร้อยละ 7.69

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสัญชาติขององค์กรที่ทำงาน

สัญชาติขององค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	10	6.41
ญี่ปุ่น	108	69.23
เกาหลี	6	3.85
อเมริกัน	17	10.90
สวิสเซอร์แลนด์	4	2.56
อื่นๆ	11	7.05
รวม	156	100.00

หมายเหตุ: สัญชาติอื่นๆ ได้แก่ ฝรั่งเศส 5 คน ดัทช์ 4 คน และได้หวัน 4 คน

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติญี่ปุ่น ร้อยละ 69.23 รองลงมาคืออเมริกา ร้อยละ 10.90 และสัญชาติอื่นๆ ร้อยละ 7.05

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาเปิดดำเนินการขององค์กร

ระยะเวลาเปิดดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
2ปี - 5ปี	6	3.85
6ปี - 10ปี	11	7.05
11ปี - 20ปี	103	66.03
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	36	23.07
รวม	156	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรที่เปิดดำเนินการในระยะเวลา 11ปี – 20 ปี ร้อยละ 66.03 รองลงมา มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.07 และ 6-10 ปี ร้อยละ 7.05

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

2.1 ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	45 (28.85)	73 (46.79)	38 (24.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.04 (มาก)
มีโอกาสตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง	21 (13.46)	74 (47.44)	55 (35.26)	4 (2.56)	2 (1.28)	3.69 (มาก)
งานที่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จของชีวิต	26 (16.67)	59 (37.82)	61 (39.10)	7 (4.49)	3 (1.92)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.79 (มาก)

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การยอมรับยกย่องชมเชยจาก บริษัท	18 (11.54)	54 (34.62)	58 (37.18)	22 (14.10)	4 (2.56)	3.38 (ปานกลาง)
การยอมรับยกย่องชมเชยจาก หัวหน้างาน	18 (11.54)	60 (38.46)	50 (32.05)	23 (14.74)	5 (3.21)	3.40 (ปานกลาง)
การยอมรับยกย่องชมเชยจาก เพื่อนร่วมงาน	13 (8.33)	61 (39.10)	64 (41.03)	18 (11.54)	0 (0.00)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.41 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	16 (10.39)	46 (29.87)	46 (29.87)	36 (23.38)	10 (6.49)	3.10 (ปานกลาง)
การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจาก ผลปฏิบัติงาน	23 (14.93)	48 (31.17)	51 (33.12)	23 (14.94)	9 (5.84)	3.30 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 12 พบว่าของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำน่าสนใจท้าทาย ความสามารถ	27 (17.30)	66 (42.31)	56 (35.90)	7 (4.49)	0 (0.00)	3.72 (มาก)
งานที่ทำมีความเป็นอิสระ	30 (19.23)	46 (29.49)	64 (41.03)	13 (8.33)	3 (1.92)	3.56 (มาก)
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้เรียน มา	41 (26.28)	76 (48.72)	31 (19.87)	6 (3.85)	2 (1.28)	3.95 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.74 (มาก)

จากตารางที่ 13 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้าน โอกาสในการ เจริญเติบโต	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
โอกาสในการเรียนต่อ ฐานะ ฝืดเคือง	25 (16.02)	45 (28.85)	57 (36.54)	27 (17.31)	2 (1.28)	3.41 (ปานกลาง)
งานที่สามารถเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ความสามารถ	31 (19.87)	85 (54.49)	33 (21.15)	7 (4.49)	0 (0.00)	3.90 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.65 (มาก)

จากตารางที่ 14 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยปัจจัยย่อยในด้านงานที่สามารถเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถมีความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยย่อยในด้านโอกาสในการเรียนต่อ ฐานะ ฝืดเคืองมีความสำคัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	19 (12.17)	67 (42.95)	65 (41.67)	5 (3.21)	0 (0.00)	3.64 (มาก)
โอกาสในการรับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น	8 (5.13)	68 (43.59)	67 (42.95)	13 (8.33)	0 (0.00)	3.46 (ปานกลาง)
โอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญ	8 (5.13)	68 (43.59)	58 (37.18)	19 (12.18)	3 (1.92)	3.38 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปรผล)						3.49 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยปัจจัยย่อยในด้านความเหมาะสมของปริมาณงานมีความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีความสำคัญในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	25 (16.03)	82 (52.56)	48 (30.77)	1 (0.64)	0 (0.00)	3.84 (มาก)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	26 (16.67)	64 (41.03)	53 (33.97)	13 (8.33)	0 (0.00)	3.66 (มาก)
การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	25 (16.03)	63 (40.38)	60 (38.46)	8 (5.13)	0 (0.00)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.72 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่าปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและ การควบคุมดูแล	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ลักษณะการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	31 (19.87)	76 (48.72)	47 (30.13)	2 (1.28)	0 (0.00)	3.87 (มาก)
ความยุติธรรมของหัวหน้างาน	37 (23.72)	68 (43.59)	42 (26.92)	7 (4.49)	2 (1.28)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.86 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่าปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	33 (21.15)	75 (48.08)	42 (26.92)	6 (3.85)	0 (0.00)	3.87 (มาก)
ความสนิทสนมความจริงใจ	29 (18.59)	76 (48.72)	47 (30.13)	4 (2.56)	0 (0.00)	3.83 (มาก)
ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	27 (17.31)	74 (47.44)	53 (33.97)	2 (1.28)	0 (0.00)	3.81 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปรผล)						3.84 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่าปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนมความจริงใจ	31 (19.88)	91 (58.33)	32 (20.51)	2 (1.28)	0 (0.00)	3.97 (มาก)
ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	33 (21.15)	86 (55.13)	37 (23.72)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.97 (มาก)

จากตารางที่ 19 พบว่าปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนมความจริงใจ	23 (15.13)	76 (50.00)	51 (33.55)	2 (1.32)	0 (0.00)	3.69 (มาก)
ความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา	21 (13.82)	74 (48.68)	55 (36.18)	2 (1.32)	0 (0.00)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.67 (มาก)

จากตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	23 (14.75)	92 (58.97)	37 (23.72)	4 (2.56)	0 (0.00)	3.86 (มาก)
เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	17 (10.90)	82 (52.56)	54 (34.62)	3 (1.92)	0 (0.00)	3.72 (มาก)
เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	28 (17.95)	94 (60.26)	32 (20.51)	0 (0.00)	2 (1.28)	3.94 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปรผล)						3.84 (มาก)

จากตารางที่ 21 พบว่าปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผลประโยชน์ของบริษัทที่มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ	35 (22.44)	70 (44.87)	42 (26.92)	7 (4.49)	2 (1.28)	3.83 (มาก)
ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท	27 (17.31)	78 (50.00)	47 (30.13)	4 (2.56)	0 (0.00)	3.82 (มาก)
ขนาดของบริษัท	16 (10.26)	83 (53.21)	54 (34.62)	3 (1.92)	0 (0.00)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปรผล)						3.79 (มาก)

จากตารางที่ 22 พบว่าปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่นสภาพสังคมการได้รับการ สนับสนุนจากครอบครัว	37 (23.72)	86 (55.13)	32 (20.51)	1 (0.64)	0 (0.00)	4.02 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทาง	30 (19.48)	76 (49.35)	46 (29.87)	0 (0.00)	2 (1.30)	3.81 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปผล)						3.91 (มาก)

จากตารางที่ 23 พบว่าปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
สภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศเป็นต้น	28 (17.95)	68 (43.59)	52 (33.33)	6 (3.85)	2 (1.28)	3.73 (มาก)
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็น ต้น	31 (19.87)	73 (46.79)	44 (28.21)	8 (5.13)	0 (0.00)	3.81 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.77 (มาก)

จากตารางที่ 24 พบว่าปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือน ค่าล่วงเวลา	44 (28.20)	44 (28.21)	58 (37.18)	10 (6.41)	0 (0.00)	3.78 (มาก)
ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัส ประจำปี	40 (25.64)	46 (29.49)	58 (37.18)	10 (6.41)	2 (1.28)	3.72 (มาก)
สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถ รับส่ง ค่าน้ำมัน	34 (21.80)	52 (33.33)	57 (36.54)	11 (7.05)	2 (1.28)	3.67 (มาก)
สวัสดิการเงินช่วยเหลือ ค่าอาหาร	30 (19.23)	40 (25.64)	57 (36.54)	25 (16.03)	4 (2.56)	3.43 (ปานกลาง)
สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอด บุตร	28 (17.94)	39 (25.00)	66 (42.31)	17 (10.90)	6 (3.85)	3.42 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ ประกันชีวิต	32 (20.50)	45 (28.85)	57 (36.54)	16 (10.26)	6 (3.85)	3.52 (มาก)
สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	20 (12.82)	43 (27.56)	76 (48.72)	11 (7.05)	6 (3.85)	3.38 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม	16 (10.26)	35 (22.44)	60 (38.46)	21 (13.46)	24 (15.38)	2.99 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเงินสะสม ประกันสังคม	28 (17.95)	48 (30.77)	65 (41.67)	13 (8.33)	2 (1.28)	3.56 (มาก)
สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	20 (12.82)	37 (23.72)	69 (44.23)	18 (11.54)	12 (7.69)	3.22 (ปานกลาง)

ตารางที่ 25(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การให้สิทธิลาป่วย ลากิจ ลา ศึกษาต่อ	33 (21.16)	57 (36.54)	53 (33.97)	11 (7.05)	2 (1.28)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.49 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 25 พบว่าปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสำคัญในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยปัจจัยย่อยในด้านเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านการเดินทาง เช่นรถรับส่ง ค่าน้ำมัน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต สวัสดิการด้านเงินสะสม ประกันสังคม และการให้สิทธิลาป่วย ลากิจ ลาศึกษาต่อ มีความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่นๆมีความสำคัญในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

3.1 ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	8 (5.13)	23 (14.74)	57 (36.54)	57 (36.54)	11 (7.05)	2.74 (ปานกลาง)
ไม่มีโอกาสตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง	11 (7.05)	31 (19.87)	61 (39.1)	46 (29.49)	7 (4.49)	2.96 (ปานกลาง)
งานที่ทำไม่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จของชีวิต	16 (10.25)	25 (16.03)	54 (34.62)	48 (30.77)	13 (8.33)	2.89 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.86 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 26 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากบริษัท	15 (9.62)	26 (16.67)	61 (39.1)	41 (26.28)	13 (8.33)	2.93 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน	12 (7.69)	30 (19.23)	60 (38.46)	39 (25.00)	15 (9.62)	2.90 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	4 (2.56)	29 (18.59)	59 (37.82)	49 (31.41)	15 (9.62)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.85 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 27 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ไม่มีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	25 (16.03)	40 (25.64)	52 (33.33)	29 (18.59)	10 (6.41)	3.26 (ปานกลาง)
การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ พิจารณาจากผลปฏิบัติงาน	29 (18.59)	37 (23.72)	47 (30.13)	29 (18.59)	14 (8.97)	3.24 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.25 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำไม่น่าสนใจ ไม่ท้าทาย ความสามารถ	10 (6.41)	24 (15.38)	66 (42.31)	47 (30.13)	9 (5.77)	2.87 (ปานกลาง)
งานที่ทำไม่มีความเป็นอิสระ	10 (6.4)	27 (17.31)	64 (41.03)	44 (28.21)	11 (7.05)	2.88 (ปานกลาง)
งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ เรียนมา	10 (6.42)	14 (8.97)	50 (32.05)	59 (37.82)	23 (14.74)	2.54 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						2.76 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ไม่มีโอกาสในการเรียนต่อ ดูงาน ฝึกอบรม	9 (5.78)	34 (21.79)	53 (33.97)	51 (32.69)	9 (5.77)	2.89 (ปานกลาง)
งานที่ทำไม่สามารถเพิ่มพูนทักษะและความรู้ ความสามารถ	16 (10.25)	29 (18.59)	49 (31.41)	45 (28.85)	17 (10.9)	2.88 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.89 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มี ความเหมาะสม	12 (7.69)	27 (17.31)	63 (40.38)	45 (28.85)	9 (5.77)	2.92 (ปานกลาง)
ไม่มีโอกาสในการรับผิดชอบ งานที่ทำทนายขึ้น	8 (5.13)	32 (20.51)	56 (35.9)	47 (30.13)	13 (8.33)	2.84 (ปานกลาง)
ไม่มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจ ในงานที่สำคัญ	8 (5.12)	37 (23.72)	44 (28.21)	58 (37.18)	9 (5.77)	2.85 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.87 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

3.2 ระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	6 (3.84)	30 (19.23)	64 (41.03)	48 (30.77)	8 (5.13)	2.86 (ปานกลาง)
ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2 (1.28)	20 (12.82)	73 (46.79)	44 (28.21)	17 (10.9)	2.65 (ปานกลาง)
ไม่มีการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	2 (1.28)	25 (16.03)	70 (44.87)	50 (32.05)	9 (5.77)	2.75 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.75 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไม่เหมาะสม	16 (10.25)	30 (19.23)	54 (34.62)	47 (30.13)	9 (5.77)	2.98 (ปานกลาง)
หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม	18 (11.53)	25 (16.03)	48 (30.77)	54 (34.62)	11 (7.05)	2.90 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.94 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม	14 (8.98)	21 (13.46)	53 (33.97)	53 (33.97)	15 (9.62)	2.78 (ปานกลาง)
ไม่มีความสนิทสนม ไม่มี ความจริงใจ	14 (8.97)	19 (12.18)	57 (36.54)	51 (32.69)	15 (9.62)	2.78 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือจาก หัวหน้างาน	10 (6.41)	21 (13.46)	57 (36.54)	53 (33.97)	15 (9.62)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.76 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ	6 (3.85)	13 (8.33)	52 (33.33)	68 (43.59)	17 (10.90)	2.51 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	6 (3.84)	12 (7.69)	45 (28.85)	76 (48.72)	17 (10.90)	2.45 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.48 (น้อย)

จากตารางที่ 35 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 โดยปัจจัยย่อยด้านไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ พบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนด้านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานพบปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความ จริงใจ	4 (2.6)	15 (9.74)	51 (33.12)	71 (46.1)	13 (8.44)	2.49 (น้อย)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	4 (2.6)	16 (10.39)	48 (31.17)	73 (47.4)	13 (8.44)	2.48 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.48 (น้อย)

จากตารางที่ 36 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เป็นงานที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม	2 (1.29)	14 (8.97)	44 (28.21)	73 (46.79)	23 (14.74)	2.35 (น้อย)
เป็นงานที่ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	2 (1.28)	17 (10.9)	40 (25.64)	66 (42.31)	31 (19.87)	2.31 (น้อย)
เป็นงานที่ไม่มีความสำคัญต่อบริษัท	2 (1.28)	17 (10.9)	41 (26.28)	69 (44.23)	27 (17.31)	2.35 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.34 (น้อย)

จากตารางที่ 37 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผลประกอบการของบริษัทมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ	3 (1.92)	15 (9.62)	50 (32.05)	73 (46.79)	13 (8.33)	2.46 (น้อย)
ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท	2 (1.28)	16 (10.26)	41 (26.28)	66 (42.31)	31 (19.87)	2.31 (น้อย)
ขนาดของบริษัท	0 (0.00)	15 (9.62)	41 (26.28)	68 (43.59)	32 (20.51)	2.25 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.34 (น้อย)

จากตารางที่ 38 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ดี เช่น สภาพสังคม การได้รับการ สนับสนุนจากครอบครัว	2 (1.28)	15 (9.62)	34 (21.79)	67 (42.95)	38 (24.36)	2.21 (น้อย)
ไม่มีความสะดวกในการเดินทาง	0 (0.0)	16 (10.26)	40 (25.64)	66 (42.31)	34 (21.79)	2.24 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.22 (น้อย)

จากตารางที่ 39 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความ สะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น	2 (1.27)	18 (11.54)	55 (35.26)	56 (35.90)	25 (16.03)	2.46 (น้อย)
ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น	3 (1.93)	8 (5.13)	48 (30.77)	63 (40.38)	34 (21.79)	2.25 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.36 (น้อย)

จากตารางที่ 40 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบปัญหาในระดับน้อย มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัว
ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือน ค่าล่วงเวลา	14 (8.98)	32 (20.51)	69 (44.23)	33 (21.15)	8 (5.13)	3.07 (ปานกลาง)
ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัส ประจำปี	16 (10.25)	35 (22.44)	69 (44.23)	28 (17.95)	8 (5.13)	3.15 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถ รับส่ง ค่าน้ำมัน	16 (10.25)	25 (16.03)	73 (46.79)	36 (23.08)	6 (3.85)	3.06 (ปานกลาง)
สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าอาหาร	12 (7.69)	24 (15.38)	76 (48.72)	38 (24.36)	6 (3.85)	2.99 (ปานกลาง)
สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง กลอดบุตร	12 (7.69)	17 (10.90)	81 (51.92)	40 (25.64)	6 (3.85)	2.93 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ ประกันชีวิต	14 (8.97)	26 (16.67)	75 (48.08)	37 (23.72)	4 (2.56)	3.06 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	12 (7.69)	16 (10.26)	77 (49.36)	40 (25.64)	11 (7.05)	2.86 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม	16 (10.25)	19 (12.18)	69 (44.23)	36 (23.08)	16 (10.26)	2.89 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเงินสะสม ประกันสังคม	12 (7.70)	24 (15.38)	73 (46.79)	37 (23.72)	10 (6.41)	2.94 (ปานกลาง)
สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	10 (6.41)	12 (7.69)	79 (50.64)	39 (25.00)	16 (10.26)	2.75 (ปานกลาง)

ตารางที่ 41(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	ระดับปัญหาที่พบ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การให้สิทธิลาป่วย ลากิจ ลาศึกษา ต่อ	14 (8.97)	25 (16.03)	69 (44.23)	40 (25.64)	8 (5.13)	2.98 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.97 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 41 พบว่าปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ		ระดับปัญหาที่พบ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.79	มาก	2.86	ปานกลาง
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	3.41	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.20	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.74	มาก	2.76	ปานกลาง
5.ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.65	มาก	2.89	ปานกลาง
6.ด้านความรับผิดชอบ	3.49	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	มาก	2.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 42 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยปัจจัยในด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่นๆมีความสำคัญอยู่ในระดับมากเช่นกัน และระดับปัญหาที่พบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	ระดับความสำคัญ		ระดับปัญหาที่พบ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน				
1.ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.72	มาก	2.75	ปานกลาง
2.ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.86	มาก	2.94	ปานกลาง
3.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.84	มาก	2.76	ปานกลาง
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.97	มาก	2.48	น้อย
5.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.67	มาก	2.48	น้อย
6.ด้านตำแหน่งงาน	3.84	มาก	2.34	น้อย
7.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.79	มาก	2.34	น้อย
8.ด้านชีวิตส่วนตัว	3.91	มาก	2.22	น้อย
9.ด้านสภาพการทำงาน	3.77	มาก	2.36	น้อย
10.ด้านค่าตอบแทน	3.49	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	มาก	2.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 43 พบว่าปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก และระดับปัญหาที่พบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการให้ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลอายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงาน

4.1 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปี - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.42	ปานกลาง	3.59	มาก	4.10	มาก
-ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	3.66	มาก	3.88	มาก	4.27	มาก
-มีโอกาสดัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง	3.37	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	4.09	มาก
-งานที่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จของชีวิต	3.24	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.95	มาก
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	3.12	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.76	มาก
-การยอมรับยกย่องชมเชยจากบริษัท	3.13	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.80	มาก
-การยอมรับยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน	3.07	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.78	มาก
-การยอมรับยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.15	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.69	มาก
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.34	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	3.50	มาก
-โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.25	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
-การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากผลปฏิบัติงาน	3.43	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.67	มาก

ตารางที่ 44(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4ปี - 9 ปี		มากกว่า 9ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.74	มาก	3.62	มาก	3.94	มาก
-งานที่ทำน่าสนใจท้าทาย ความสามารถ	3.67	มาก	3.65	มาก	4.00	มาก
-งานที่ทำมีความเป็นอิสระ	3.67	มาก	3.47	ปานกลาง	3.71	มาก
-งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้เรียน มา	3.87	มาก	3.73	มาก	4.11	มาก
5.ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.64	มาก	3.47	ปานกลาง	3.76	มาก
-โอกาสในการเรียนต่อ ดูงาน ฝึกอบรม	3.67	มาก	3.20	ปานกลาง	3.58	มาก
-งานที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	3.61	มาก	3.73	มาก	3.95	มาก
6.ด้านความรับผิดชอบ	3.47	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.78	มาก
-ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.33	ปานกลาง	3.55	มาก	3.89	มาก
-โอกาสในการรับผิดชอบงานที่ ท้าทายขึ้น	3.48	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.73	มาก
-โอกาสในการร่วมตัดสินใจใน งานที่สำคัญ	3.62	มาก	3.18	ปานกลาง	3.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.81	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และอายุงานในช่วง 4-9 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลางเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง

4-9 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เช่นกัน ยกเว้นการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญในระดับมาก และผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมากทุกหัวข้อเช่นกัน

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และมีอายุงานในช่วง 4-9 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานเกินกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานช่วง 4- 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยหัวข้อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนหัวข้อการเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากผลปฏิบัติงานให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้ให้ความสำคัญในระดับมากทุกช่วงอายุงาน โดยรายละเอียดของปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นงานที่ทำมีความเป็นอิสระ ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงาน 4-9 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยด้านโอกาสในการเรียนต่อ คุงาน ฝึกอบรมให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนงานที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานในช่วง 4-9 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี ให้ความสำคัญหัวข้อความเหมาะสมของปริมาณงานในระดับมาก และผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญหัวข้อโอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกด้าน ให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปี - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.82	มาก	3.63	มาก	3.79	มาก
-ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.77	มาก	3.78	มาก	3.85	มาก
-การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.80	มาก	3.55	มาก	3.73	มาก
-การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	3.88	มาก	3.55	มาก	3.80	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.93	มาก	3.84	มาก	3.78	มาก
-ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	3.94	มาก	3.83	มาก	3.84	มาก
-ความยุติธรรมของหัวหน้างาน	3.93	มาก	3.85	มาก	3.73	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.00	มาก	3.87	มาก	3.74	มาก
-การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91	มาก	3.93	มาก	3.78	มาก
-ความสนิทสนมความจริงใจ	4.01	มาก	3.85	มาก	3.75	มาก
-ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.07	มาก	3.83	มาก	3.69	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.86	มาก	3.90	มาก	3.92	มาก
-ความสนิทสนมความจริงใจ	3.96	มาก	3.90	มาก	3.89	มาก
-ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.76	มาก	3.90	มาก	3.95	มาก

ตารางที่ 45(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปี - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
5.ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76	มาก	3.58	มาก	3.84	มาก
-ความสนิทสนมความจริงใจ	3.72	มาก	3.62	มาก	3.85	มาก
-ความช่วยเหลือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	มาก	3.55	มาก	3.82	มาก
6.ด้านตำแหน่งงาน	3.97	มาก	3.73	มาก	3.85	มาก
-เป็นงานที่ได้รับการยอมรับ จากสังคม	3.98	มาก	3.80	มาก	3.84	มาก
-เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.96	มาก	3.65	มาก	3.73	มาก
-เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ บริษัท	3.96	มาก	3.73	มาก	4.00	มาก
7.ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.25	ปานกลาง	3.76	มาก	3.73	มาก
-ผลประโยชน์ของบริษัทที่มี ผลต่อความมั่นคงในอาชีพ	3.90	มาก	3.83	มาก	3.73	มาก
-ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท	2.94	ปานกลาง	3.82	มาก	3.75	มาก
-ขนาดของบริษัท	2.90	ปานกลาง	3.63	มาก	3.73	มาก
8.ด้านชีวิตส่วนตัว	3.72	มาก	3.87	มาก	3.94	มาก
-สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่นสภาพสังคมการได้รับการ สนับสนุนจากครอบครัว	3.78	มาก	3.95	มาก	4.07	มาก
-ความสะดวกในการเดินทาง	3.66	มาก	3.78	มาก	3.80	มาก
9.ด้านสภาพการทำงาน	3.74	มาก	3.81	มาก	3.89	มาก
-สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ ความ สะอาด การระบายอากาศเป็นต้น	3.67	มาก	3.78	มาก	3.89	มาก

ตารางที่ 45(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปี - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
-สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศเป็นต้น	3.67	มาก	3.78	มาก	3.89	มาก
-สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น	3.81	มาก	3.83	มาก	3.89	มาก
10.ด้านค่าตอบแทน	3.53	มาก	3.44	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
-เงินเดือน ค่าล่วงเวลา	3.87	มาก	3.80	มาก	3.67	มาก
-ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัส	3.77	มาก	3.62	มาก	3.73	มาก
-สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมัน	3.71	มาก	3.65	มาก	3.56	มาก
-สวัสดิการเงินช่วยเหลือ ค่าอาหาร	3.66	มาก	3.38	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
-สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพงานแต่งคลอดบุตร	3.65	มาก	3.35	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
-สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ ประกันชีวิต	3.48	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	3.42	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม	3.37	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเงินสะสม ประกันสังคม	3.56	มาก	3.50	มาก	3.64	มาก
-สวัสดิการจัดงานเลี้ยง ประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	3.27	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
-การให้สิทธิลาป่วย ลากิจ ลา ศึกษาต่อ	3.07	ปานกลาง	3.73	มาก	3.62	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	มาก	3.74	มาก	3.79	มาก

จากตารางที่ 45 พบว่าปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมากทุกช่วงอายุงาน โดยผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อายุงานในช่วง 4-9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกช่วงอายุการทำงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยหัวข้อภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท และขนาดของบริษัทให้ความสำคัญระดับปานกลาง ส่วนหัวข้อผลประโยชน์ของบริษัทมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพมีความสำคัญในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปีและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีอายุงาน 4-9 ปี และผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในปัจจัยด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยในทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านการเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมัน สวัสดิการด้านเงินสะสมประกันสังคมและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อ ให้ความสำคัญในระดับมาก

แต่ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยหัวข้อสวัสดิการเงินช่วยเหลือด้านอาหาร และสวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง ตลอดจนบุตร ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุงาน 4-9 ปี และมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนหัวข้อการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อ ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ซึ่งหัวข้อค่าตอบแทนในเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

ประกันชีวิต สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม และสวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกช่วงอายุงาน

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปี - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.79	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง
-ไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	2.80	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง	2.80	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จของชีวิต	2.76	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	2.60	ปานกลาง
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	2.79	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง
-ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากบริษัท	2.62	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง
-ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน	2.80	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง
-ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	2.94	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.97	ปานกลาง	3.57	มาก	2.98	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.05	ปานกลาง	3.53	มาก	2.98	ปานกลาง
-การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้พิจารณาจากผลปฏิบัติงาน	2.89	ปานกลาง	3.60	มาก	2.98	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.67	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง	2.61	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่น่าสนใจ ไม่ท้าทายความสามารถ	2.65	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่มีความเป็นอิสระ	2.69	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง

ตารางที่ 46 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปี - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
-งานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา	2.66	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	2.47	น้อย
5.ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.75	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	2.64	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการเรียนต่อ ดูงาน ฝึกอบรม	2.80	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
-งานที่ไม่สามารถเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถ	2.71	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง
6.ด้านความรับผิดชอบ	2.60	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง
-ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีความเหมาะสม	2.65	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการรับผิดชอบงานที่ทำทนายขึ้น	2.61	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญ	2.53	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.76	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 46 พบว่าระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหาในระดับปานกลางทุกช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 อายุงานในช่วง 4-9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74

ปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ พบปัญหาในระดับปานกลางทุกช่วงอายุงาน โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นผู้ที่มีอายุงาน

มากกว่า 9ปี พบปัญหาในด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้องานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา พบปัญหาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปีและอายุงานมากกว่า 9ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับมากเช่นกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปี - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.55	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง
-ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.57	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง
-ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.55	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง
-ไม่มีการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	2.54	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
2.ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	2.46	น้อย	3.43	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
-ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไม่เหมาะสม	2.47	น้อย	3.48	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง
-หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม	2.44	น้อย	3.38	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
3.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.39	น้อย	3.22	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
-การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม	2.46	น้อย	3.27	ปานกลาง	2.51	ปานกลาง
-ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ	2.41	น้อย	3.27	ปานกลาง	2.47	น้อย
-ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	2.31	น้อย	3.13	ปานกลาง	2.51	ปานกลาง
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.20	น้อย	2.63	ปานกลาง	2.48	น้อย
-ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ	2.22	น้อย	2.65	ปานกลาง	2.51	ปานกลาง
-ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	2.18	น้อย	2.62	ปานกลาง	2.45	น้อย

ตารางที่ 47(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปี - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
5.ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.10	น้อย	2.73	ปานกลาง	2.45	น้อย
-ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความ จริงใจ	2.13	น้อย	2.72	ปานกลาง	2.47	น้อย
-ไม่ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.07	น้อย	2.75	ปานกลาง	2.42	น้อย
6.ด้านตำแหน่งงาน	2.00	น้อย	2.57	ปานกลาง	2.32	น้อย
-เป็นงานที่ไม่ได้รับการยอมรับ จากสังคม	2.02	น้อย	2.57	ปานกลาง	2.35	น้อย
-เป็นงานที่ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	2.00	น้อย	2.53	ปานกลาง	2.31	น้อย
-เป็นงานที่ไม่มีความสำคัญต่อ บริษัท	1.99	น้อย	2.62	ปานกลาง	2.29	น้อย
7.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.36	น้อย	2.56	ปานกลาง	2.33	น้อย
-ผลประกอบการของบริษัทมีผล ต่อความมั่นคงในอาชีพ	2.03	น้อย	2.70	ปานกลาง	2.42	น้อย
-ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท	2.51	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง	2.31	น้อย
-ขนาดของบริษัท	2.54	ปานกลาง	2.45	น้อย	2.27	น้อย
8.ด้านชีวิตส่วนตัว	2.07	น้อย	2.48	น้อย	2.18	น้อย
-สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ ดี เช่น สภาพสังคม การได้รับการ สนับสนุนจากครอบครัว	2.05	น้อย	2.50	ปานกลาง	2.13	น้อย
-ไม่มีความสะดวกในการเดินทาง	2.10	น้อย	2.47	น้อย	2.24	น้อย
9.ด้านสภาพการทำงาน	2.57	ปานกลาง	2.60	ปานกลาง	2.22	น้อย
-สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความ สะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น	2.45	น้อย	2.67	ปานกลาง	2.33	น้อย

ตารางที่ 47(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	อายุงาน					
	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปี - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
-ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น	2.69	ปานกลาง	2.53	ปานกลาง	2.11	น้อย
10.ด้านค่าตอบแทน	2.76	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
-เงินเดือน ค่าล่วงเวลา	2.98	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง
-ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี	2.93	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมัน	2.85	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง
-สวัสดิการเงินช่วยเหลือ	2.85	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
ค่าอาหาร						
-สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ	2.80	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
เช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตร						
-สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต	2.73	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	2.60	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม	2.50	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเงินสะสม	2.59	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
ประกันสังคม						
-สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี	2.63	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
เช่น งานเลี้ยงปีใหม่						
-การให้สิทธิลาป่วย ลากิจ ลาศึกษาต่อ	2.85	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.35	น้อย	2.84	ปานกลาง	2.47	น้อย

จากตารางที่ 47 พบว่าระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่มีอายุงานช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ส่วนช่วงอายุงานอื่นพบปัญหาในระดับน้อย โดยผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทพบปัญหาในระดับปานกลางทุกช่วงอายุการทำงาน โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานมากกว่า 9 ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อ

ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท และขนาดของบริษัท ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อขนาดของบริษัทพบปัญหาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว พบปัญหาในระดับน้อยทุกช่วงอายุการทำงาน โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ดี เช่น สภาพสังคม การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้ที่มีอายุงานในช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี และอายุงานช่วง 4-9 ปี พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 4 ปี พบปัญหาในระดับน้อย ส่วนผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 9ปี พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน พบปัญหาในระดับปานกลางทุกช่วงอายุการทำงาน โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

4.2 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000 บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.65	มาก	3.76	มาก	4.14	มาก
-ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	3.85	มาก	4.08	มาก	4.44	มาก
-มีโอกาสดัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง	3.57	มาก	3.61	มาก	4.06	มาก
-งานที่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จของชีวิต	3.51	มาก	3.61	มาก	3.92	มาก
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	3.30	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.68	มาก
-การยอมรับยกย่องชมเชยจากบริษัท	3.22	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.78	มาก
-การยอมรับยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน	3.29	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.75	มาก
-การยอมรับยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.38	ปานกลาง	3.53	มาก	3.50	มาก
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.98	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.65	มาก
-โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.83	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
-การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากผลปฏิบัติงาน	3.12	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.86	มาก

ตารางที่ 48(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000 บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.66	มาก	3.66	มาก	4.02	มาก
-งานที่ทำน่าสนใจท้าทาย	3.56	มาก	3.63	มาก	4.19	มาก
ความสามารถ						
-งานที่ทำมีความเป็นอิสระ	3.51	มาก	3.45	ปานกลาง	3.78	มาก
-งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา	3.91	มาก	3.89	มาก	4.08	มาก
5.ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.62	มาก	3.36	ปานกลาง	4.06	มาก
-โอกาสในการเรียนต่อ ดูงาน	3.39	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.92	มาก
ฝึกอบรบ						
-งานที่ทำสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.84	มาก	3.74	มาก	4.19	มาก
6.ด้านความรับผิดชอบ	3.38	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.75	มาก
-ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.56	มาก	3.68	มาก	3.78	มาก
-โอกาสในการรับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น	3.32	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.75	มาก
-โอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญ	3.26	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	ปานกลาง	3.50	มาก	3.88	มาก

จากตารางที่ 48 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนผู้ที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.88 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานทุกช่วงรายได้ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000 บาทให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000 บาทให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาทให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยหัวข้อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน แต่หัวข้อการเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากผลปฏิบัติงานให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้ให้ความสำคัญในระดับมากทุกช่วงรายได้ โดยรายละเอียดของปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นงานที่ทำมีความเป็นอิสระ ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้มากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อโอกาสในการเรียนต่อ ฐาน ฝึกอบรม ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีรายได้ในช่วง 15,001-25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดปัจจัยย่อยด้านโอกาสในการเรียนต่อ ฐาน ฝึกอบรมให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนงานที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้อยู่ในช่วง 15,000 – 25,001 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นหัวข้อความเหมาะสมของปริมาณงานให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000 บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.57	มาก	4.08	มาก	3.71	มาก
-ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.72	มาก	4.03	มาก	3.92	มาก
-การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.51	มาก	4.03	มาก	3.61	มาก
-การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	3.46	ปานกลาง	4.18	มาก	3.61	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.76	มาก	4.00	มาก	3.92	มาก
-ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	3.73	มาก	4.13	มาก	3.92	มาก
-ความยุติธรรมของหัวหน้างาน	3.79	มาก	3.87	มาก	3.92	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.73	มาก	4.02	มาก	3.88	มาก
-การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	มาก	4.03	มาก	4.00	มาก
-ความสนิทสนมความจริงใจ	3.73	มาก	4.05	มาก	3.83	มาก
-ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	3.73	มาก	3.97	มาก	3.81	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.97	มาก	4.05	มาก	3.89	มาก
-ความสนิทสนมความจริงใจ	3.99	มาก	4.08	มาก	3.81	มาก
-ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.95	มาก	4.03	มาก	3.97	มาก

ตารางที่ 49(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
5.ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.43	ปานกลาง	4.05	มาก	3.83	มาก
-ความสนิทสนมความจริงใจ	3.44	ปานกลาง	4.11	มาก	3.83	มาก
-ความช่วยเหลือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.41	ปานกลาง	4.00	มาก	3.83	มาก
6.ด้านตำแหน่งงาน	3.76	มาก	3.82	มาก	4.04	มาก
-เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจาก สังคม	3.76	มาก	3.92	มาก	4.03	มาก
-เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.65	มาก	3.71	มาก	3.92	มาก
-เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	3.89	มาก	3.82	มาก	4.17	มาก
7.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.72	มาก	3.83	มาก	3.89	มาก
-ผลประโยชน์ของบริษัทมีผลต่อ ความมั่นคงในอาชีพ	3.79	มาก	3.82	มาก	3.92	มาก
-ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท	3.73	มาก	4.00	มาก	3.83	มาก
-ขนาดของบริษัท	3.65	มาก	3.68	มาก	3.92	มาก
8.ด้านชีวิตส่วนตัว	3.84	มาก	4.08	มาก	3.92	มาก
-สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันเช่น สภาพสังคมการได้รับการ สนับสนุนจากครอบครัว	3.91	มาก	4.21	มาก	4.06	มาก
-ความสะดวกในการเดินทาง	3.76	มาก	3.95	มาก	3.78	มาก
9.ด้านสภาพการทำงาน	3.70	มาก	3.92	มาก	3.78	มาก
-สภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศเป็นต้น	3.62	มาก	3.89	มาก	3.81	มาก
-สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่มเป็นต้น	3.78	มาก	3.95	มาก	3.75	มาก

ตารางที่ 49(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่ พึงพอใจในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
10.ด้านค่าตอบแทน	3.40	ปานกลาง	3.67	มาก	3.50	มาก
-เงินเดือน ค่าล่วงเวลา	3.60	มาก	4.00	มาก	3.97	มาก
-ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัส ประจำปี	3.50	มาก	3.97	มาก	3.94	มาก
-สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถ รับส่ง ค่าน้ำมัน	3.60	มาก	3.89	มาก	3.61	มาก
-สวัสดิการเงินช่วยเหลือ ค่าอาหาร	3.35	ปานกลาง	3.63	มาก	3.39	ปานกลาง
-สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตร	3.40	ปานกลาง	3.55	มาก	3.33	ปานกลาง
-สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ ประกันชีวิต	3.39	ปานกลาง	3.76	มาก	3.56	มาก
-สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	3.40	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม	2.94	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเงินสะสม ประกันสังคม	3.38	ปานกลาง	3.76	มาก	3.75	มาก
-สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	3.21	ปานกลาง	3.50	มาก	2.97	ปานกลาง
-การให้สิทธิลาป่วย ลากิจ ลา ศึกษาต่อ	3.66	มาก	3.79	มาก	3.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	มาก	3.95	มาก	3.84	มาก

จากตารางที่ 49 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อ
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.69 บาท ผู้ที่มีรายได้
15,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.95 และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.84 บาท

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพในการทำงาน ทุกช่วงรายได้ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท หัวข้อการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีรายได้ในช่วง 15,001-25,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยในทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมันและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อ ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้มากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยย่อยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นผู้ที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท หัวข้อสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท หัวข้อสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าอาหาร สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆเช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตร สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม และสวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000 บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.78	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
-ไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	2.63	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง	2.88	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จของชีวิต	2.84	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	2.69	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง
-ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากบริษัท	2.78	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
-ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน	2.74	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
-ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	2.54	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.30	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.40	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
-การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้พิจารณาจากผลปฏิบัติงาน	3.20	ปานกลาง	3.58	มาก	3.00	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.67	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่น่าสนใจ ไม่ท้าทายความสามารถ	2.80	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่มีความเป็นอิสระ	2.73	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา	2.48	น้อย	2.68	ปานกลาง	2.56	ปานกลาง

ตารางที่ 50 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการ การทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000 บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
5.ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโต	2.92	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการเรียนต่อ งาน ฝึกอบรม	3.00	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่สามารถเพิ่มพูน ทักษะและความรู้ ความสามารถ	2.84	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง
6.ด้านความรับผิดชอบ	2.79	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
-ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มี ความเหมาะสม	2.83	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการรับผิดชอบ งานที่ทำเพิ่มขึ้น	2.83	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการร่วม ตัดสินใจในงานที่สำคัญ	2.72	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.86	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 50 พบว่าระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ พบปัญหาในระดับปานกลาง ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000บาท มีค่าเฉลี่ย 2.86 ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000บาท มีค่าเฉลี่ย 3.13 และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 มีค่าเฉลี่ย 2.81

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความรับผิดชอบ ทุกช่วงรายได้พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยย่อยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หัวข้อการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้พิจารณาจากผลปฏิบัติงาน ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001 – 25,000 บาท พบปัญหาในระดับมาก และด้าน

ลักษณะงานที่ทำ หัวข้องานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมาก ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท พบ ปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000 บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.73	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
-ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.84	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
-ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.60	ปานกลาง	2.61	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
-ไม่มีการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	2.74	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	2.74	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
-ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไม่เหมาะสม	2.79	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
-หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม	2.70	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.61	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	2.60	ปานกลาง
-การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม	2.60	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	2.64	ปานกลาง
-ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ	2.65	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง
-ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	2.57	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง

ตารางที่ 51 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.38	น้อย	2.71	ปานกลาง	2.46	น้อย
-ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ	2.40	น้อย	2.71	ปานกลาง	2.53	ปานกลาง
-ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	2.35	น้อย	2.71	ปานกลาง	2.39	น้อย
5.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.40	น้อย	2.71	ปานกลาง	2.43	น้อย
-ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ	2.39	น้อย	2.71	ปานกลาง	2.47	น้อย
-ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	2.41	น้อย	2.71	ปานกลาง	2.39	น้อย
6.ด้านตำแหน่งงาน	2.27	น้อย	2.59	ปานกลาง	2.22	น้อย
-เป็นงานที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม	2.30	น้อย	2.61	ปานกลาง	2.19	น้อย
-เป็นงานที่ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	2.26	น้อย	2.50	ปานกลาง	2.25	น้อย
-เป็นงานที่ไม่มีความสำคัญต่อบริษัท	2.26	น้อย	2.66	ปานกลาง	2.22	น้อย
7.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.27	น้อย	2.54	ปานกลาง	2.29	น้อย
-ผลประโยชน์ของบริษัทมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ	2.40	น้อย	2.68	ปานกลาง	2.36	น้อย
-ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท	2.26	น้อย	2.50	ปานกลาง	2.22	น้อย
-ขนาดของบริษัท	2.16	น้อย	2.42	น้อย	2.28	น้อย

ตารางที่ 51 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
8.ด้านชีวิตส่วนตัว	2.12	น้อย	2.39	น้อย	2.29	น้อย
-สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ดี เช่น สภาพสังคม การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว	2.07	น้อย	2.42	น้อย	2.28	น้อย
-ไม่มีความสะดวกในการเดินทาง	2.16	น้อย	2.37	น้อย	2.31	น้อย
9.ด้านสภาพการทำงาน	2.31	น้อย	2.38	น้อย	2.43	น้อย
-สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น	2.46	น้อย	2.34	น้อย	2.58	ปานกลาง
-ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น	2.16	น้อย	2.42	น้อย	2.28	น้อย
10.ด้านค่าตอบแทน	3.01	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
-เงินเดือน ค่าล่วงเวลา	3.13	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
-ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี	3.23	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมัน	3.04	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
-สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าอาหาร	3.01	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง
-สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตร	2.99	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
-สวัสดิการการรักษาพยาบาล/ประกันชีวิต	3.02	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	2.96	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง	2.56	ปานกลาง

ตารางที่ 51 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	รายได้					
	ต่ำกว่า 15,000		15,001 – 25,000บาท		มากกว่า 25,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
-สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม	3.04	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเงินสะสม	2.98	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
ประกันสังคม						
-สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี	2.71	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง
เช่น งานเลี้ยงปีใหม่						
-การให้สิทธิลาป่วย ลากิจ ลา	2.95	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
ศึกษาต่อ						
ค่าเฉลี่ยรวม	2.48	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 51 พบว่าระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ พบปัญหาในระดับปานกลาง ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000บาท มีค่าเฉลี่ย 2.48 ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001-25,000บาท มีค่าเฉลี่ย 2.79 และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 มีค่าเฉลี่ย 2.52

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านค่าตอบแทน ทุกช่วงรายได้พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000บาท พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท พบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีรายได้ในช่วง 15,001-25,000 บาท พบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงาน หัวข้อขนาดของบริษัท พบปัญหาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวและด้านสภาพการทำงาน ทุกช่วงรายได้พบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน

หัวข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท พบปัญหาในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.3 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.61	มาก	3.89	มาก	4.33	มาก
-ได้ใช้ความรู้และความสามารถ ของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	3.87	มาก	4.12	มาก	4.62	มากที่สุด
-มีโอกาสดัดสินใจในการทำงาน ด้วยตัวเอง	3.49	ปานกลาง	3.85	มาก	4.23	มาก
-งานที่สามารถตอบสนองต่อ ความสำเร็จของชีวิต	3.46	ปานกลาง	3.70	มาก	4.15	มาก
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	3.21	ปานกลาง	3.74	มาก	3.74	มาก
-การยอมรับยกย่องชมเชยจาก บริษัท	3.15	ปานกลาง	3.70	มาก	3.85	มาก
-การยอมรับยกย่องชมเชยจาก หัวหน้างาน	3.16	ปานกลาง	3.76	มาก	3.85	มาก
-การยอมรับยกย่องชมเชยจาก เพื่อนร่วมงาน	3.31	ปานกลาง	3.76	มาก	3.54	มาก
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.98	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.88	มาก
-โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.87	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.77	มาก
-การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจาก ผลปฏิบัติงาน	3.10	ปานกลาง	3.55	มาก	4.00	มาก

ตารางที่ 52(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.63	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก
-งานที่ทำน่าสนใจท้าทาย	3.54	มาก	3.88	มาก	4.23	มาก
ความสามารถ						
-งานที่ทำมีความเป็นอิสระ	3.43	ปานกลาง	3.76	มาก	3.77	มาก
-งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา	3.92	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
5.ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.52	มาก	3.73	มาก	4.08	มาก
-โอกาสในการเรียนต่อ ศึกษานอก	3.26	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.92	มาก
ฝึกอบรม						
-งานที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.77	มาก	4.00	มาก	4.23	มาก
6.ด้านความรับผิดชอบ	3.32	ปานกลาง	3.75	มาก	3.82	มาก
-ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.54	มาก	3.79	มาก	3.85	มาก
-โอกาสในการรับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น	3.26	ปานกลาง	3.79	มาก	3.77	มาก
-โอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญ	3.15	ปานกลาง	3.67	มาก	3.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	ปานกลาง	3.73	มาก	3.98	มาก

จากตารางที่ 52 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และระดับบริหารให้ความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.98 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อมีโอกาสตัดสินใจ

ในการทำงานด้วยตัวเอง และงานที่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จของชีวิต ผู้ที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งในระดับหัวหน้างานและระดับบริหารพบปัญหาในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ทุกตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นหัวข้องานที่ทำมีความเป็นอิสระ ระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ทุกตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยในทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับมาก ยกเว้นหัวข้อโอกาสในการเรียนต่อ ความสำเร็จ กิจการ ผู้ที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นหัวข้อโอกาสในการรับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งในระดับหัวหน้างานและระดับบริหารให้ความสำคัญในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อมีความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
 งานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่ พึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านนโยบายและการ บริหารงานของบริษัท	3.68	มาก	3.79	มาก	3.79	มาก
-ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.81	มาก	3.67	มาก	4.15	มาก
-การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.61	มาก	3.85	มาก	3.62	มาก
-การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	3.63	มาก	3.85	มาก	3.62	มาก
2.ด้านการบังคับบัญชาและการ ควบคุมดูแล	3.82	มาก	3.74	มาก	4.12	มาก
-ลักษณะการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	3.87	มาก	3.73	มาก	4.08	มาก
-ความยุติธรรมของหัวหน้างาน	3.78	มาก	3.76	มาก	4.15	มาก
3.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า งาน	3.81	มาก	3.79	มาก	4.00	มาก
-การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.79	มาก	3.79	มาก	4.23	มาก
-ความสนิทสนมความจริงใจ	3.80	มาก	3.85	มาก	3.92	มาก
-ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	3.82	มาก	3.73	มาก	3.85	มาก
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.00	มาก	4.02	มาก	3.81	มาก
-ความสนิทสนมความจริงใจ	4.02	มาก	4.03	มาก	3.69	มาก
-ความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน	3.98	มาก	4.00	มาก	3.92	มาก

ตารางที่ 53(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
5.ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.54	มาก	3.88	มาก	3.92	มาก
-ความสนิทสนมความจริงใจ	3.57	มาก	3.88	มาก	3.92	มาก
-ความช่วยเหลือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.51	มาก	3.88	มาก	3.92	มาก
6.ด้านตำแหน่งงาน	3.80	มาก	3.83	มาก	4.00	มาก
-เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจาก สังคม	3.82	มาก	3.85	มาก	4.00	มาก
-เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.69	มาก	3.67	มาก	3.92	มาก
-เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	3.89	มาก	3.97	มาก	4.08	มาก
7.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.75	มาก	3.75	มาก	3.99	มาก
-ผลประโยชน์ของบริษัทที่มีผล ต่อความมั่นคงในอาชีพ	3.77	มาก	3.76	มาก	4.12	มาก
-ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท	3.79	มาก	3.82	มาก	3.92	มาก
-ขนาดของบริษัท	3.68	มาก	3.67	มาก	3.92	มาก
8.ด้านชีวิตส่วนตัว	3.86	มาก	3.86	มาก	4.19	มาก
-สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันเช่น สภาพสังคม การได้รับการ สนับสนุนจากครอบครัว	3.97	มาก	3.94	มาก	4.31	มาก
-ความสะดวกในการเดินทาง	3.74	มาก	3.79	มาก	4.08	มาก
9.ด้านสภาพการทำงาน	3.72	มาก	3.85	มาก	3.88	มาก
-สภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศเป็นต้น	3.65	มาก	3.82	มาก	3.92	มาก
-สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่มเป็นต้น	3.78	มาก	3.88	มาก	3.85	มาก

ตารางที่ 53(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่ พึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
10.ด้านค่าตอบแทน	3.49	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.53	มาก
-เงินเดือน ค่าล่วงเวลา	3.68	มาก	3.67	มาก	4.31	มาก
-ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัส ประจำปี	3.59	มาก	3.70	มาก	4.23	มาก
-สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถ รับส่ง ค่าน้ำมัน	3.66	มาก	3.70	มาก	3.69	มาก
-สวัสดิการเงินช่วยเหลือ ค่าอาหาร	3.49	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
-สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอด บุตร	3.51	มาก	3.33	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
-สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ ประกันชีวิต	3.53	มาก	3.36	ปานกลาง	3.69	มาก
-สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	3.40	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม	3.04	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเงินสะสม ประกันสังคม	3.49	ปานกลาง	3.52	มาก	3.85	มาก
-สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	3.32	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
-การให้สิทธิลาป่วย ลากิจ ลา ศึกษาต่อ	3.67	มาก	3.64	มาก	3.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	มาก	3.80	มาก	3.92	มาก

จากตารางที่ 53 พบว่าปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับมาก โดยตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 และระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.92

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ทุกตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับมากทุกตำแหน่งงาน โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผู้ที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยในทุกหัวข้อให้ความสำคัญระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมันและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อให้ความสำคัญในระดับมาก และผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมากในหัวข้อสวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตรและสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิตให้ความสำคัญในระดับมาก และผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานให้ความสำคัญระดับมากในหัวข้อสวัสดิการด้านเงินสะสมประกันสังคมและการให้สิทธิลาป่วย ลาภิจ ลาศึกษาต่อ ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งในระดับบริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนในระดับมาก โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นหัวข้อสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าอาหาร สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตร สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมและสวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.82	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง
-ไม่ได้ใช้ความรู้และ ความสามารถของตนเองที่มีใน การปฏิบัติงาน	2.71	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสตัดสินใจในการ ทำงานด้วยตัวเอง	2.90	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่สามารถตอบสนอง ต่อความสำเร็จของชีวิต	2.86	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	2.78	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
-ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากบริษัท	2.89	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
-ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน	2.84	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
-ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	2.63	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.32	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.35	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
-การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้พิจารณา จากผลปฏิบัติงาน	3.30	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.69	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่น่าสนใจ ไม่ท้าทาย ความสามารถ	2.86	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่มีความเป็นอิสระ	2.77	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ เรียนมา	2.44	น้อย	2.79	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง

ตารางที่ 54(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
5.ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.87	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการเรียนต่อ ดูงาน ฝึกอบรม	2.89	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	2.54	ปานกลาง
-งานที่ทำไม่สามารถเพิ่มพูนทักษะและความรู้ ความสามารถ	2.85	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
6.ด้านความรับผิดชอบ	2.81	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง
-ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีความเหมาะสม	2.87	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการรับผิดชอบงานที่ทำเพิ่มขึ้น	2.81	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
-ไม่มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในงานที่สำคัญ	2.75	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.88	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 54 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาซึ่งเกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในระดับปานกลาง โดยตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 2.88 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.05 และระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.87

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ ทุกตำแหน่งงานพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ทำ หัวข้องานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการพบปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2.73	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
-ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.87	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
-ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.60	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
-ไม่มีการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	2.73	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
2.ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	2.87	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
-ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไม่เหมาะสม	2.92	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
-หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม	2.82	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
3.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.72	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
-การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม	2.74	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
-ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ	2.74	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
-ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	2.68	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง

ตารางที่ 55(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.41	น้อย	2.67	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
-ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ	2.42	น้อย	2.67	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
-ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	2.39	น้อย	2.67	ปานกลาง	2.38	น้อย
5.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.45	น้อย	2.58	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
-ไม่มีความสนิทสนม ไม่มีความจริงใจ	2.44	น้อย	2.58	ปานกลาง	2.54	ปานกลาง
-ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	2.45	น้อย	2.58	ปานกลาง	2.46	น้อย
6.ด้านตำแหน่งงาน	2.34	น้อย	2.51	ปานกลาง	2.10	น้อย
-เป็นงานที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม	2.36	น้อย	2.48	น้อย	2.15	น้อย
-เป็นงานที่ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	2.34	น้อย	2.42	น้อย	2.08	น้อย
-เป็นงานที่ไม่มีความสำคัญต่อบริษัท	2.33	น้อย	2.61	ปานกลาง	2.08	น้อย
7.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.33	น้อย	2.41	น้อย	2.28	น้อย
-ผลประโยชน์ของบรรษัทมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ	2.43	น้อย	2.55	ปานกลาง	2.46	น้อย
-ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของบริษัท	2.34	น้อย	2.39	น้อย	2.08	น้อย
-ขนาดของบริษัท	2.22	น้อย	2.30	น้อย	2.31	น้อย

ตารางที่ 55(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
8.ด้านชีวิตส่วนตัว	2.18	น้อย	2.26	น้อย	2.35	น้อย
-สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ดี เช่น สภาพสังคม การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว	2.14	น้อย	2.24	น้อย	2.38	น้อย
-ไม่มีความสะดวกในการเดินทาง	2.22	น้อย	2.27	น้อย	2.31	น้อย
9.ด้านสภาพการทำงาน	2.29	น้อย	2.42	น้อย	2.50	ปานกลาง
-สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น	2.42	น้อย	2.39	น้อย	2.69	ปานกลาง
-ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม	2.16	น้อย	2.45	น้อย	2.31	น้อย
10.ด้านค่าตอบแทน	2.99	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
-เงินเดือน ค่าล่วงเวลา	3.12	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
-ค่าตำแหน่ง เบี้ยขยัน โบนัสประจำปี	3.21	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
-สวัสดิการด้านเดินทาง เช่น รถรับส่ง ค่าน้ำมัน	3.06	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
-สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าอาหาร	3.03	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
-สวัสดิการเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ งานแต่ง คลอดบุตร	2.96	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
-สวัสดิการการรักษาพยาบาล/ประกันชีวิต	2.99	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง

ตารางที่ 55(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาที่เกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้างาน		ระดับบริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
-สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	2.93	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.46	น้อย
-สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม	3.06	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	2.31	น้อย
-สวัสดิการด้านเงินสะสม	2.93	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
ประกันสังคม						
-สวัสดิการจัดงานเลี้ยงประจำปี	2.71	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
เช่น งานเลี้ยงปีใหม่						
-การให้สิทธิลาป่วย ลากิจ ลาศึกษาต่อ	2.92	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.53	ปานกลาง	2.64	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 55 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาซึ่งเกิดจากการขาดปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในระดับปานกลาง โดยตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 2.53 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 2.64 และระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.59

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและด้านค่าตอบแทนทุกตำแหน่งงานพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ผู้ที่มีตำแหน่งระดับบริหารพบปัญหาในหัวข้อสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน และสวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืม ในระดับน้อย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานและระดับบริหารพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน โดยระดับบริหารพบปัญหาในหัวข้อไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานและระดับบริหารพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับปานกลางเช่นกัน โดยระดับบริหารพบปัญหาในหัวข้อไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยหัวข้อเป็นงานที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมและเป็นงานที่ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีพบปัญหาในระดับน้อย

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ทุกตำแหน่งงานพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นหัวข้อผลประโยชน์ของบริษัทมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานพบปัญหาในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ทุกตำแหน่งงานพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับน้อยเช่นกัน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานพบปัญหาในระดับน้อย โดยรายละเอียดของปัจจัยทุกหัวข้อพบในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งในระดับบริหารพบปัญหาในระดับปานกลาง โดยหัวข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ดี เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การระบายอากาศ เป็นต้น พบปัญหาในระดับปานกลาง แต่หัวข้อไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม พบปัญหาในระดับน้อย

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

บริษัทควรเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยมีอินเทอร์เน็ตให้พนักงานเปิดใช้หาความรู้ตามเว็บต่างๆ โดยควบคุมไม่ให้เข้าเฉพาะเว็บต้องห้าม เพราะในอินเทอร์เน็ตมีแหล่งข้อมูลสารสนเทศมากมาย ทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองในเบื้องต้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพราะสามารถได้รับความรู้เพิ่มเติมได้สม่ำเสมอ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ระบบงานของพนักงานบัญชีมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายตำแหน่งไปยังแผนกอื่นๆ ได้ยาก ข้อดีคือทำให้เกิดความชำนาญ แต่ข้อเสียคือ โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ ซึ่งหมายถึงความก้าวหน้าจากตำแหน่งปฏิบัติการเป็นระดับหัวหน้างานและผู้จัดการเป็นไปได้ยาก ซึ่งการปรับตำแหน่ง ไม่ได้วัดจากภาวะหรือความรู้ความชำนาญที่มีอยู่มากในตัวพนักงาน

ด้านสภาพการทำงาน

ลักษณะงานของพนักงานบัญชีมีความเครียดจากการทำงานสูง บริษัทควรปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานให้มีความผ่อนคลายและไม่เครียดจนเกินไป เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกรักมีความสุขในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน

บริษัทควรเพิ่มความเอาใจใส่พนักงานในทุกระดับ โดยเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการ โดยการเพิ่มสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง การให้ค่าความสามารถในวิชาชีพบัญชี เพิ่มสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาล ส่งเสริมให้มีเงินออมไว้ใช้ตอนเกษียณอายุและปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ในการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่างๆ บริษัทควรมีการแจ้งเหตุผลให้พนักงานได้รับทราบ โดยเฉพาะผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวพนักงาน

สามารถยอมรับได้ แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากนโยบายการบริหารงานที่ถูกกำหนดจากหัวหน้างาน โดยไม่มีการชี้แจงเหตุผลทำให้พนักงานรู้สึกต่อต้าน และกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved