

บทที่ 6

บทสรุป เสนอแนะ และประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานกวาดถนน เป็นการ ศึกษา เพื่อต้องการทราบระดับขวัญของพนักงานกวาดถนนว่าอยู่ในระดับใด และส่วนใหญ่ของพนักงานมีขวัญอย่างไร รวมทั้งการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์ กับอิทธิพลต่อความเปลี่ยนแปลงของขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติของพนักงานในอันที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานกวาดถนนปฏิบัติงานอย่างมีขวัญดี อันจะนำไปสู่การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ เป็นวิธีหลัก และศึกษาคุณค่าจากระเบียบวิธี การปฏิบัติงานรวมทั้งการสังเกตการณ์ประกอบการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ขวัญของพนักงานกวาดถนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือ 31.4% ของพนักงานทั้งหมดซึ่ง เมื่อแบ่งกลุ่มขวัญเป็นสองกลุ่มแล้วปรากฏว่า 73 คน (54.5%) เป็นผู้มีขวัญสูง อีก 61 คน (45.5%) เป็นผู้มีขวัญต่ำ และจากการ ศึกษาตัวบ่งบอกอันเป็นเครื่องมื่อวัดระดับขวัญพบว่า

ก. พนักงานกวาดถนนเขตพญาไท มีระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข. พนักงานกวาดถนน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค. พนักงานกวาดถนน มีความรู้สึกประสพผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

ง. พนักงานกวาดถนน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

จ. พนักงานกวาดถนน มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับต่ำ

2. ในการตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานกวาดถนน ปรากฏว่าปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้มีค่าอยู่ในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านอื่นมีค่าในระดับปานกลางทั้งสิ้น

3. ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น แต่จะแตกต่างกันในระดั้มแห่งความ
มากน้อยเท่านั้น จึงเป็นการยอมรับสมมุติฐานทั้ง 5 ที่คาดไว้ว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับขวัญ

4. ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญด้วยการ
ควบคุมควมคลุมหลังทางสังคม อันได้แก่ ภูมิหลัง ทางสถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่
ปฏิบัติงานภูมิลาเนาเดิมปรากฏดังนี้

การควบคุมควมคลุมหลังควมอายุ

ก. อายุมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้ กล่าวคือ
ในกลุ่มผู้มีอายุสูง ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอ แต่สำหรับกลุ่มที่มีรายได้เพียงพอส่วนใหญ่จะมี
ขวัญสูง และกลุ่มรายได้ไม่เพียงพอส่วนใหญ่จะมีขวัญต่ำ อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่าส่วนใหญ่ของกลุ่ม
อายุนี้นี้มีขวัญต่ำในการปฏิบัติงานถึง 61.4%

ในกลุ่มอายุต่ำผู้มีรายได้เพียงพอส่วนใหญ่มีขวัญสูง ส่วนผู้มีรายได้ไม่เพียงพอส่วนใหญ่
จะมีขวัญต่ำ ซึ่งในกลุ่มอายุนี้นั้นส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอและมีขวัญสูงในการปฏิบัติงาน

ข. การควบคุมอายุในการวางความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความยุติธรรมภายในหน่วย
งานพบว่า ในกลุ่มอายุต่ำ เห็นความสัมพันธ์ชัดเจนขึ้น แต่ความสัมพันธ์กลับลดลงในกลุ่มอายุสูง
ซึ่งมีได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างในความสัมพันธ์ดังกล่าวควมอายุแต่อย่างใด

ค. อายุมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณที่รับผิดชอบกล่าวคือ จะเห็นได้ว่า
กลุ่มอายุสูงส่วนใหญ่จะมีขวัญต่ำ และเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมากไป ส่วนในกลุ่มผู้มีอายุน้อย
มีความเห็นในทางตรงข้าม คือเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมส่วนใหญ่จึง เป็นผู้มีขวัญสูง

ง. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความสัมพันธ์กับผู้นับกับบัญชา มีความหมายมากใน
กลุ่มผู้มีอายุต่ำ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่พึงพอใจกับความสัมพันธ์กับผู้นับกับบัญชาและส่วนใหญ่
มีขวัญสูง แต่ในกลุ่มอายุสูงส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้นับกับบัญชาแต่กลับมีขวัญสูง

จ. การควบคุมควมอายุกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและความสัมพันธ์และการช่วยเหลือ
กันของเพื่อนร่วมงาน พบว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อความเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์ เพราะไม่ว่า
ในกลุ่มอายุใด ส่วนใหญ่ก็มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

ก. ภูมิหลังทางค่านิยมสถานภาพการสมรส

ก. ภูมิหลังจากค่านิยมสถานภาพการสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญและรายได้ เนื่องจากไม่
ว่าในกลุ่มโสดหรือแต่งงานแล้ว ส่วนใหญ่จะมีขวัญสูงและมีรายได้ไม่เพียงพอในทั้ง 2 กลุ่ม

ข. สถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงานเนื่อง
จากความสัมพันธ์ยังมีอยู่ในลักษณะตามใจแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มคนโสดและ
แต่งงานแล้วในเรื่องระดับขวัญ ปริมาณงานแตกต่างกัน เนื่องจากในการนำกลุ่มสถานภาพส่วน
ใหญ่มีขวัญสูง และเห็นว่าปริมาณงานเหมาะสมแล้ว

ค. ขวัญกับความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน พบว่าการแยก
กลุ่มสถานภาพไม่ได้แสดงให้เห็นความแตกต่างในระดับขวัญ เพราะปรากฏในทั้งสองกลุ่มถือ
ปฏิบัติมีขวัญสูง แต่อย่างไรก็ตามในกลุ่มคนโสดไม่มีความเป็นมิตรในกลุ่มหมู่เพื่อนร่วมงาน ส่วนใน
กลุ่มแต่งงานแล้ว ส่วนใหญ่จะมี ความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

ก. ภูมิหลังกับระยะเวลาที่ไปปฏิบัติงาน

ก. การควบคุมด้วยระยะเวลาปฏิบัติงานกับตารางความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความ
เพียงพอของรายได้ ปรากฏว่าเห็นความแตกต่างใน ความเพียงพอของรายได้ และระยะเวลาที่
ปฏิบัติงานมา ทั้งนี้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมานาน ส่วนใหญ่จะมีรายได้เพียงพอ ส่วนผู้ปฏิบัติงานมานาน
พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอ ตามใจแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในระดับขวัญ เฉพาะในทั้ง
สองกลุ่มอายุ ส่วนใหญ่จะมีขวัญสูงในการปฏิบัติงาน

ข. ระยะเวลาปฏิบัติงานมานานน้อย ไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับการ
ได้รับความยุติธรรม

ค. ระยะเวลาการปฏิบัติงานเมื่ออิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงานที่รับ
ผิดชอบ เนื่องจากพบว่า ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมานาน ส่วนใหญ่จะมีขวัญสูง และมีความเห็นว่า
ปริมาณงานเหมาะสม ส่วนในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมานานส่วนใหญ่จะมีขวัญต่ำ และเห็นว่าปริมาณงาน
ไม่เหมาะสม

ภูมิหลังทางคานภูมิดำเนาเดิม

ก. ความสัมพันธ์ระหว่างตัว กับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกัน
ของเพื่อนร่วมงาน กรากฎว่า เมื่อควบคุมควบคุมภูมิดำเนาเดิมแล้ว ปรากฏความสัมพันธ์ยังมีรูปแบบ
เดิมก่อนที่จะควบคุมและปรากฏเห็นข้อในกลุ่มผู้ที่มีภูมิดำเนาในกรุงเทพฯ ซึ่งมีความสอดคล้อง
พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีชวัญสูงและมีความรู้สึกเป็นมิตร ต่อเพื่อนร่วมงาน แต่กลุ่มที่มีภูมิดำเนา
ต่างจังหวัด ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ชัดเจน

ข้อสรุปและเสนอแนะ

จากการศึกษาที่ไต่ประวัติผลสรุปมาแล้วข้างต้นนั้น เมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับสภาพ
การณ์ในปัจจุบัน พอที่จะสรุปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในหน่วยงาน
หรือกรุงเทพมหานครอันเป็นหน่วยงานรับผิดชอบสูงสุดจะ ให้นำไปประกอบการพิจารณาวางแผน
ทาง ในการ เสริมสร้างขวัญและความพอใจให้เกิดขึ้นในหมู่คนงานกวาดถนน เพื่อให้ทุกคน
ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจต้องมี ความรับผิดชอบอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจ
ในงานทั้งนี้เพราะขวัญเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1. จากการศึกษที่พบว่าคนงานกวาดถนนส่วนใหญ่ ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมของ
งานเท่าใดนัก เนื่องจากงานกวาดถนนเป็นงานที่ต้องตรากตรำกับแดด ฝน ฝุ่นละออง อีกทั้งยัง
เป็นงานที่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายจากยานพาหนะ คนงานไม่อาจปฏิบัติงานได้เต็มที่นัก การแก้ไข
ให้สภาพแวดล้อมดีขึ้นไม่อาจทำได้ จึงเห็นควรแก้ไขในด้านการให้สวัสดิการหรือค่าทดแทนอื่น ๆ
เป็นการชดเชยกับภัยอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น กรุงเทพมหานครควรจะได้วางระเบียบเกี่ยวกับการ
การช่วยเหลือหรือให้เงินทดแทนเป็นพิเศษ เมื่อคนงานกวาดถนนประสบอุบัติเหตุ สระหว่างเวลา
ปฏิบัติงานที่

2. การที่พบว่าคนงานกวาดถนนส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ เพราะปรากฏ
ว่าปัจจัยค่าน้ำมันอยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยเองก็เห็นว่า เห็นสอดคล้องกับงานส่วนใหญ่เนื่องจากภาวะ
ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานก็หนักหนาที่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว

สูงชัน เช่นเดียวกัน เริ่มจากการรับผิดชอบตัวเองมาเป็นการรับผิดชอบต่อครัวเล็ก ๆ จนถึงครอบครัวใหญ่ ๆ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นเพียง 2 ชั้น ไม่เพียงพอต่อการรองรับที่สูงชันเร็วกว่าทางแก้ไขนี้กรุงเทพมหานครควรกระทำดังนี้

ก. ให้ความช่วยเหลือในคนที่อยู่อาศัยเนื่องจากปรากฏว่าส่วนใหญ่คนงานกวาดถนนไม่ได้อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ต้องเช่าหรืออาศัยคนอื่นอยู่ ควรหาที่อยู่อาศัยให้หรือให้เช่าซื้อในราคาถูก

ข. การจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการอื่น ๆ ที่กทม. กระทำอยู่ควรเป็นอย่างรวดเร็วไม่ล่าช้าเช่นปัจจุบัน

ค. ควรจัดให้มีสหกรณ์จำหน่ายสินค้าของกทม. เองเพื่อจำหน่ายให้แก่ข้าราชการ และคนงานในสังกัดของ กทม. ในราคาที่ไม่แพงหรือถูกกว่าราคาในท้องตลาด

3. ในด้านความยุติธรรมภายในหน่วยงาน ควรจะได้มีการปรับปรุงให้เกิดความยุติธรรมในทุกด้าน เพื่อให้คนงานกวาดถนนมีความรู้สึกกวาดตนเองนั้น ทัดเทียมกับคนอื่น ๆ การปฏิบัติงานจะได้มุ่งไปยังการประสิทธิภาพของงาน มีวิธีการประจวบเอากิจด้วยกับบัญชา ด้ว้บังคับบัญชา ควรยึดหลักคุณธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. การปรับปรุงปริมาณงานที่คนงานกวาดถนนจกัรับผิดชอบตามมาตราฐานที่กทม. กำหนดไว้ น่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสม เพราะการกวาดถนนในแต่ละด้านมีความยากลำบากไม่เหมือนกัน ในเขตชุมชนหนาแน่นย่อมมีปริมาณงานที่จะต้องทำและมีความยากลำบากในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงควรกำหนดเนื้ขอ้ในการรับผิดชอบให้แตกต่างกันไปจากย่านชุมชนหนาแน่นทั่วไป

5. ควรเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจอันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับคนงานกวาดและระหว่างคนงานกวาดถนนด้วยกัน อย่างน้อยควรจะได้มีการพบปะพูดคุยหรือสัมพันธ์เพื่อจะได้แจ้งถึงปัญหาที่ซกข์ของที่มีอยู่และช่วยแก้ไขให้หมดไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจในการศึกษา
 ในเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานอันจะเป็นแนวทางในการศึกษาขวัญ การปฏิบัติงานของผู้ที่
 งานอื่น ๆ หรือของพนักงาน ข้าราชการทั่วไป นอกจากนั้นยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของ
 เขตพญาไท โดยตรง คืองานรักษาความสะอาด เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุที่
 มีระเค็มขวัญต่ำ อันจะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน นอกจากนั้นแล้ว
 ยังอาจเป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานกวาดถนนในเขต
 อื่น ๆ อีกด้วย.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1

1. อายุของท่านในปัจจุบัน
 - 18 - 23 ปี
 - 24 - 29 ปี
 - 30 - 35 ปี
 - 36 - 41 ปี
 - 42 - 47 ปี
 - 48 - 53 ปี
 - 54 - 60 ปี
2. สถานภาพการสมรส
 - โสด
 - แต่งงานแล้ว
 - แต่งงานแล้วแยกกันอยู่
 - เป็นหม้าย หย่าขาดตามกฎหมาย เลิกร้าง
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
 - ต่ำกว่า 1 ปี
 - 1 - 3 ปี
 - 4 - 6 ปี
 - 7 - 10 ปี
 - 10 ปี ขึ้นไป
4. ภูมิลำเนาเดิม
 - กรุงเทพมหานคร
 - ต่างจังหวัด

ตอนที่ 2

ลำดับที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	รู้สึกใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก
1.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แลกรวน ฝุ่นตก และท้องฟ้าอันตรายจากรถยนต์ มีได้ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
2.	ชั่วโมงการทำงาน ไม่น่าเกินไปและเหมาะสมกับเงิน เดือนที่ได้รับ					
3.	ท่านพอใจในงานที่ทำอยู่นี้ เนื่องจาก เป็นงานที่มี มั่นคงถาวร ไม่คงกลัวจะตกให้ออกง่าย ๆ					
4.	ท่านไม่เคยหวังวิศกาวจะตกกลับแกงให้ ย้ายสถานที่ปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม					
5.	แม้ว่าปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบจะมาก แต่ท่าน ก็ทำงานได้เรียบร้อย					
6.	ท่าน เป็นคนหนึ่งที่ทำใจหนักหนทางสะดวก เรียบร้อย					
7.	ท่านมักมาปฏิบัติงานและกลับตรงตามเวลา เสมอ					
8.	ท่านปฏิบัติตามและให้ความร่วมมือเสมอมา หากกรุง เทพมหานครหรือผู้บังคับบัญชาขอ รองมา					
9.	หน่วยงานของท่านท่าน เห็นว่าท่าน เป็นคนหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยให้ออกทางสะดวกเรียบร้อย					
10.	การได้รับคำชมเชยของผู้บังคับบัญชาทำให้ เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน					

ลำดับที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่าง น้อย	เห็นด้วย	ตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก
11.	ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน เพราะหวังว่าจะได้เลื่อน เป็นผู้ควบคุมงาน					
12.	ท่านมีรายได้พอเพียงที่จะเลี้ยงตัว เองและครอบครัว ได้อย่างมีความสุขโดยไม่เดือดร้อน					
13.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรม					
14.	ปริมาณงานที่ได้รับมอบ ไม่มากไปนัก					
15.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิท สนมกันดี					
16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเที่ยงธรรม ในการปฏิบัติ					
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นกันเองกับ ลูกน้อง					
18.	ท่านไม่เคยมีเรื่องขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเลย					
19.	เมื่อมีปัญหาใน เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่าน มักปรึกษาเพื่อนร่วมงาน					
20.	ท่าน เคยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
21.	ท่านปฏิบัติงานไม่ไ้เต็มที่ เนื่องจากสภาพแวดล้อม ที่ต้องตรากตรำและเสี่ยงอันตรายจากรถยนต์					
22.	ชั่วโมงทำงานมากเกินไปควรลดลงบางผลงานจะดีขึ้น					
23.	ท่านมีความกังวลใจบางอย่างในเรื่องที่อาจถูกให้ออกจาก งาน หากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา					

ลำดับที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่าง เต็มที่	เห็นด้วย	ตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย เลย	อย่างมากที่สุด
24.	ไม่วันใดก็วันหนึ่งท่านอาจถูกส่งไปขยายสถานที่ ทำงานโดยท่านไม่เต็มใจ						
25.	ท่านเคยละทิ้งหน้าที่ไปทำธุรกิจส่วนตัวบ้าง เหมือนกัน						
26.	ท่านเพียงคนเดียว ไม่อาจทำให้ถนนหนทาง สะอาดเรียบร้อย						
27.	ท่านเคยมาทำงานไม่ทันและกลับก่อนเวลา บ้างเหมือนกัน						
28.	ท่านไม่อยากที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ในงาน ในหน้าที่ของท่านเลยแต่ก็ต้องจำใจปฏิบัติ						
29.	งานกวาดถนนเป็นงานที่ต่ำต้อย หน่วยงาน ไม่ให้ความสำคัญ						
30.	ปฏิบัติงานคืออย่างไรก็ไม่ได้รับการชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา						
31.	ถึงจะปฏิบัติงานคืออย่างไรก็ไม่มีการไต่ถาม เป็นคุณความดี						
32.	เงินเดือนที่ใครรับน้อยเกินไปไม่พอกับรายจ่าย						
33.	ในการพิจารณาความดีความชอบ ท่านเห็นว่า ไม่เป็นธรรมนักมักเล่นพรรคเล่นพวก						
34.	งานที่รับผิดชอบมากเกินไป จึงปฏิบัติงานได้ไม่ เรียบร้อย						
35.	มีเพื่อนร่วมงานบางคนแสดงความรังเกียจไม่ อยากคบหาสมาคมกับท่าน						

ลำดับที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก
36.	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญกับลูกน้อง					
37.	ผู้บังคับบัญชามักแสดงตนเป็นเจ้านายไม่แสดงความเป็นกันเองกับลูกน้อง					
38.	ท่านเคยมีเรื่องขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ้าง					
39.	ท่านไม่เคยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าเรื่องสนทนาหรือเรื่องงาน					
40.	ท่านไม่เคยได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเลยเมื่อท่านขอรองไป					