

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเทสโก้โลตัส สาขาเชียงใหม่-คำเที่ยง ผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-13)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยมุ่งใจที่รักษาสุขภาพจิต ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ตารางที่ 14-24)

2.2 ปัจจัยมุ่งใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 25-31)

ส่วนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 32-47)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ การศึกษา และอายุงาน (ตารางที่ 48-101)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	162	57.9
หญิง	118	42.1
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.9 และเพศหญิง ร้อยละ 42.1

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-22 ปี	43	15.4
23-27 ปี	150	53.6
28-32 ปี	59	21.0
33-37 ปี	22	7.9
37 ปีขึ้นไป	6	2.1
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 23-27 ปี ร้อยละ 53.6 รองลงมา คือ อายุ 28-32 ปี ร้อยละ 21.0 อายุ 18-22 ปี ร้อยละ 15.4 อายุ 33-37 ปี ร้อยละ 7.9 และอายุ 37 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.1

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	186	66.4
สมรส	86	30.7
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	8	2.9
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 66.4 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 30.7 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

การศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3	40	14.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	108	38.6
อนุปริญญา หรือ ปวส.	68	24.3
ปริญญาตรี	64	22.9
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุด ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. ร้อยละ 38.6 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. ร้อยละ 24.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 22.9 การศึกษาด้านต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 14.3

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
เชียงใหม่	165	58.9
ลำพูน	33	11.8
พัทลุง	3	1.1
พะเยา	16	5.7
กรุงเทพ	5	1.8
เชียงราย	22	7.9
นครสวรรค์	3	1.1
แพร่	3	1.1
แม่ฮ่องสอน	2	.7
ลำปาง	8	2.9
เพชรบูรณ์	1	.4
นราธิวาส	1	.4
นนทบุรี	1	.4
มหาสารคาม	1	.4
น่าน	5	1.8
ยโสธร	2	.7
อุดรธานี	2	.7
นครราชสีมา	1	.4
สุโขทัย	3	1.1
พิษณุโลก	2	.7
ฉะเชิงเทรา	1	.4
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 58.9 รองลงมาคือมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำพูน ร้อยละ 11.8 จังหวัดเชียงราย ร้อยละ 7.9 จังหวัดพะเยา ร้อยละ 5.7 จังหวัดลำปาง ร้อยละ 2.9 จังหวัดกรุงเทพฯ ร้อยละ 1.8 จังหวัดพัทลุง นครสวรรค์ แพร่ สุโขทัย ร้อยละ 1.1 เท่ากัน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ยโสธร อุดรธานี และพิษณุโลก ร้อยละ 0.7 เท่ากัน จังหวัดเพชรบูรณ์ นราธิวาส นนทบุรี มหาสารคาม นครราชสีมา และฉะเชิงเทรา ร้อยละ 0.4 เท่ากัน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามงานที่ทำ

งานที่ทำ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานสำนักงาน	47	16.8
พนักงานทั่วไป	233	83.2
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานเป็นพนักงานทั่วไป ร้อยละ 83.2 เป็นพนักงานสำนักงาน ร้อยละ 16.8

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทที่ทำในปัจจุบัน

อายุการทำงานในบริษัทที่ทำในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	74	26.4
1 - 2 ปี	83	29.6
3 - 5 ปี	96	34.3
5 ปีขึ้นไป	27	9.7
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุการทำงานในบริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน 3-5 ปี ร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ มีอายุการทำงาน 1-2 ปี ร้อยละ 29.6 ไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 26.4 อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.7

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงานที่ทำ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงานที่ทำ

ฝ่ายงานที่ทำ	จำนวน	ร้อยละ
อาหารสด	51	18.2
ฝ่ายปฏิบัติการ	128	45.7
ฝ่ายสินค้าบริโภค	47	16.8
ฝ่ายสินค้าอุปโภค	54	19.3
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 45.7 รองลงมาคือทำงานฝ่ายสินค้าอุปโภค ร้อยละ 19.3 ทำงานฝ่ายอาหารสด ร้อยละ 18.2 และฝ่ายสินค้าบริโภค ร้อยละ 16.8

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,500 บาท	22	7.9
4,501 - 5,500 บาท	88	31.4
5,501 - 6,500 บาท	75	26.8
6,501 - 7,500 บาท	48	17.1
7,501 บาทขึ้นไป	47	16.8
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน คือ 4,501-5,500 บาท ร้อยละ 31.4 รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน 5,501-6,500 บาท ร้อยละ 26.8 เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน 6,501-7,500 บาท ร้อยละ 17.1 เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน 7,501 บาทขึ้นไป ร้อยละ 16.8 และเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท ร้อยละ 7.9

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน

รายได้อื่นๆ ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1,000 บาท	228	81.4
1,001 - 2,000 บาท	47	16.8
2,001 - 3,000 บาท	2	0.7
3,001 บาทขึ้นไป	3	1.1
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท ร้อยละ 81.4 รองลงมาคือ 1,001-2,000 บาท ร้อยละ 16.8 มีรายได้ต่อเดือน 3,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 1.1 และมีรายได้ต่อเดือน 2,001-3,000 บาท ร้อยละ 0.7

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เคยและไม่เคยย้ายงาน

การเคยย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคย (จำนวน 1 ครั้ง)	116	41.4
ไม่เคย	164	58.6
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยย้ายงาน ร้อยละ 58.6 และเคยย้ายงาน (จำนวน 1 ครั้ง) ร้อยละ 41.6

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายงานจากบริษัทเดิม

สาเหตุที่ย้ายงานจากบริษัทเดิม	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	50	43.1	6
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือญาติ พี่น้อง	10	8.6	17
ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	35	30.2	7
ค่าจ้างน้อย(เงินเดือนและรายได้อื่นๆ)	103	88.8	1
ไม่พอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	31	26.7	9
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	71	61.2	4
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	16	13.8	14
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	30	25.9	10
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	24	20.7	12
ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา	13	11.2	15
ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท	33	28.4	8
สถานประกอบการปิด	25	21.6	11
ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป	24	20.7	12
ไม่มีความก้าวหน้า	83	71.6	2
งานที่ทำเกินความสามารถ	7	6.0	18
ขาดความเป็นอิสระในการทำงานเช่น ตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้ ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด	30	25.9	10
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	6	5.2	19
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	58	50.0	5
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	35	30.2	7
ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน	23	19.8	13
มีปัญหาครอบครัว	11	9.5	16
รายได้อื่นๆน้อย เช่น โบนัส	75	64.7	3
อื่นๆ	7	6.0	20

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากผู้ตอบที่เคยเปลี่ยนงาน จำนวน 116 ราย

อื่นๆ ได้แก่ ลาออก (3 ราย) หมกสัญญาจ้าง (4 ราย)

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสาเหตุการย้ายงานจากบริษัทเดิม คือ ค่าจ้างน้อย(เงินเดือนและรายได้อื่นๆ) ร้อยละ 88.8 รองลงมาคือ ไม่มีความก้าวหน้า ร้อยละ 71.6 รายได้อื่นๆน้อย เช่น โบนัส ร้อยละ 64.7 ไม่พอใจด้านสวัสดิการ ร้อยละ 61.2 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 50.0 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ร้อยละ 43.1 ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน และ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 30.2 ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท ร้อยละ 28.4 ไม่พอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 26.7 ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 25.9 ไม่พอใจนโยบายบริษัท และภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป ร้อยละ 20.7 เท่ากัน ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน ร้อยละ 19.8 ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา ร้อยละ 11.2 มีปัญหาครอบครัว ร้อยละ 9.5 งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือญาติพี่น้อง ร้อยละ 8.6 และอื่นๆ ร้อยละ 6.0

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเลือกทำงานที่บริษัทนี้

เหตุผลในการเลือกทำงานที่บริษัทฯ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	118	42.1	3
เพื่อนชวน	28	10.0	12
บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง	181	64.6	2
รายได้ดี	61	21.8	8
สวัสดิการดี	202	72.1	1
ชอบลักษณะงาน	56	20.0	9
ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทใหญ่	92	32.9	5
ที่บ้านอยากให้ทำ	23	8.2	11
มีคนที่รู้จักทำงานอยู่ในห้าง	73	26.1	7
ระบบการทำงานดี	95	33.9	4
ทำงานในห้องที่มีการปรับอากาศ	36	12.9	10
เคยทำงานแบบนี้และอยากใช้ประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์	79	28.2	6
อื่นๆ	7	2.5	13

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 280 ราย

อื่นๆ ได้แก่ หาประสบการณ์ (6 ราย) มีคนแนะนำ (1 ราย)

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เหตุผลในการเลือกทำงานในบริษัทนี้ คือ สวัสดิการดี ร้อยละ 72.1 รองลงมา คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง ร้อยละ 64.6 สถานที่ทำงานใกล้บ้าน ร้อยละ 42.1 ระบบการทำงานดี ร้อยละ 33.9 ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทใหญ่ ร้อยละ 32.9 เคยทำงานแบบนี้และอยากใช้ประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์ ร้อยละ 28.2 มีคนที่รู้จักทำงานอยู่ในห้าง ร้อยละ 26.1 รายได้ดี ร้อยละ 21.8 ชอบลักษณะงาน ร้อยละ 20.0 ทำงานในห้องที่มีการปรับอากาศ ร้อยละ 12.9 ที่บ้านอยากให้ทำ ร้อยละ 8.2 และ เพื่อนชวน ร้อยละ 10.0 และอื่นๆ ร้อยละ 2.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
2.1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

ตารางที่ 14 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	57 (20.4)	97 (20.4)	121 (43.2)	4 (1.4)	1 (0.4)	3.73 (มาก)	1
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	48 (17.1)	100 (35.7)	113 (40.4)	16 (5.7)	3 (1.1)	3.62 (มาก)	2
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	40 (14.3)	101 (36.1)	117 (41.8)	19 (6.8)	3 (1.1)	3.56 (มาก)	5
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	51 (18.2)	92 (32.9)	112 (40.0)	20 (7.1)	5 (1.8)	3.59 (มาก)	3
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	46 (16.4)	101 (36.1)	102 (36.4)	29 (10.4)	2 (0.7)	3.57 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.61 (มาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.73) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.62) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.59) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.57) และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตในด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน	45 (16.1)	94 (33.6)	115 (41.1)	22 (7.9)	4 (1.4)	3.55 (มาก)	1
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้ บังคับบัญชา	40 (14.3)	97 (34.6)	104 (37.1)	35 (12.5)	4 (1.4)	3.48 (ปานกลาง)	2
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้ บังคับบัญชา	36 (12.9)	93 (33.2)	116 (41.4)	28 (10.0)	7 (2.5)	3.44 (ปานกลาง)	3
การสร้างบรรยากาศความ เชื่อใจซึ่งกันและกัน ใน การทำงาน	40 (14.3)	60 (21.4)	122 (43.6)	45 (16.1)	13 (4.6)	3.25 (ปานกลาง)	5
ความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	42 (15.0)	59 (21.1)	120 (42.9)	39 (13.9)	20 (7.1)	3.23 (ปานกลาง)	6
การให้คำแนะนำช่วย เหลือด้านการปฏิบัติงาน	42 (15.0)	75 (26.8)	130 (46.4)	24 (8.6)	9 (3.2)	3.42 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.39 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.48) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้ บังคับบัญชา	36 (12.9)	101 (36.1)	119 (42.5)	21 (7.5)	3 (1.1)	3.52 (มาก)	2
ความสนิทสนม ความจริง ใจและความเป็นกันเอง	34 (12.1)	90 (32.1)	116 (41.4)	29 (10.4)	11 (3.9)	3.38 (ปานกลาง)	3
การวางแผนของผู้บังคับ บัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	37 (13.2)	106 (37.9)	116 (41.4)	17 (6.1)	4 (1.4)	3.55 (มาก)	1
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	35 (12.5)	81 (28.9)	122 (43.6)	32 (11.4)	10 (3.6)	3.35 (ปานกลาง)	4
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับ บัญชา	39 (13.9)	67 (23.9)	129 (46.1)	29 (10.4)	16 (5.7)	3.30 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.42 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.55) การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.38) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.35) และการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30)

All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	53 (18.9)	116 (41.4)	98 (35.0)	9 (3.2)	4 (1.4)	3.73 (มาก)	1
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	47 (16.8)	126 (45.0)	91 (32.5)	14 (5.0)	2 (0.7)	3.72 (มาก)	2
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	50 (17.9)	100 (35.7)	114 (40.7)	16 (5.7)	0 (0)	3.66 (มาก)	3
การเปิด โอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	44 (15.7)	95 (33.9)	113 (40.4)	24 (8.6)	4 (1.4)	3.54 (มาก)	4
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	40 (14.3)	92 (32.9)	118 (42.1)	28 (10.0)	2 (0.7)	3.50 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.63 (มาก)	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.73) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.72) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) การเปิด โอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตาม นโยบาย	37 (13.2)	85 (30.4)	123 (43.9)	34 (12.1)	1 (0.4)	3.44 (ปานกลาง)	1
การปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน	27 (9.6)	85 (30.4)	126 (45.0)	37 (13.2)	5 (1.8)	3.33 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.38 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.44) และการปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตในด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่งงานมีความสำคัญ กับบริษัท	54 (19.3)	104 (37.1)	109 (38.9)	13 (4.6)	0 (0)	3.71 (มาก)	1
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับ ความต้องการ	38 (13.6)	102 (36.4)	117 (41.8)	20 (7.1)	3 (1.1)	3.54 (มาก)	2
มีความพอใจในตำแหน่ง งานปัจจุบัน	39 (13.9)	91 (32.5)	117 (41.8)	27 (9.6)	6 (2.1)	3.46 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.57 (มาก)	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านตำแหน่งงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.46)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	98 (35.0)	110 (39.3)	67 (23.9)	4 (1.4)	1 (0.4)	4.07 (มาก)	1
บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	89 (31.8)	101 (36.1)	78 (27.9)	11 (3.9)	1 (0.4)	3.95 (มาก)	2
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	56 (20.0)	91 (32.5)	107 (38.2)	18 (6.4)	8 (2.9)	3.60 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ย						3.88 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.07) บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.60)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มา	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการดำเนินชีวิต	59 (21.1)	134 (47.9)	74 (26.4)	13 (4.6)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	1
คนในครอบครัวเห็นด้วย และเข้าใจในการทำงาน	56 (20.0)	125 (44.6)	89 (31.8)	9 (3.2)	1 (0.4)	3.81 (มาก) (มาก)	2
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่ มีประโยชน์ต่อสังคมและ ครอบครัว	46 (16.4)	117 (41.8)	104 (37.1)	13 (4.6)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	3
มีความสะดวกในการเดินทาง มาทำงาน	50 (17.9)	91 (32.5)	119 (42.5)	13 (4.6)	7 (2.5)	3.59 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.74 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.85) คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.70) มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	29 (10.4)	69 (24.6)	121 (43.2)	47 (16.8)	14 (5.0)	3.19 (ปานกลาง)	6
เครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	29 (10.4)	77 (27.5)	123 (43.9)	43 (15.4)	8 (2.9)	3.27 (ปานกลาง)	5
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	39 (13.9)	87 (31.1)	121 (43.2)	26 (9.3)	7 (2.5)	3.45 (ปานกลาง)	4
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	34 (12.1)	101 (36.1)	114 (40.7)	28 (10.0)	3 (1.1)	3.48 (ปานกลาง)	3
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	34 (12.1)	120 (42.9)	110 (39.3)	15 (5.4)	1 (0.4)	3.61 (มาก)	1
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	50 (17.9)	97 (34.6)	110 (39.3)	14 (5.0)	9 (3.2)	3.59 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.43 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (3.61) มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.59) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 3.48) จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.45) เครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	43 (15.4)	69 (24.6)	117 (41.8)	41 (14.6)	10 (3.6)	3.34 (ปานกลาง)	3
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	29 (10.4)	60 (21.4)	121 (43.2)	51 (18.2)	19 (6.8)	3.10 (ปานกลาง)	7
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	33 (11.8)	69 (24.6)	120 (42.9)	37 (13.2)	21 (7.5)	3.20 (ปานกลาง)	6
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	54 (19.3)	111 (39.6)	98 (35.0)	14 (5.0)	3 (1.1)	3.71 (มาก)	1
การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	41 (14.6)	82 (29.3)	106 (37.9)	30 (10.7)	21 (7.5)	3.33 (ปานกลาง)	4
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	44 (15.7)	96 (34.3)	102 (36.4)	31 (11.1)	7 (2.5)	3.50 (มาก)	2
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	43 (15.4)	86 (30.7)	88 (31.4)	41 (14.6)	22 (7.9)	3.31 (ปานกลาง)	5
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	30 (10.7)	55 (19.6)	94 (33.6)	49 (17.5)	52 (18.6)	2.86 (ปานกลาง)	8
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	28 (10.0)	54 (19.3)	109 (38.9)	53 (18.9)	36 (12.9)	2.92 (ปานกลาง)	7
ค่าเฉลี่ยรวม						3.26 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ค่าแรง/ เงินเดือนที่ได้รับ/ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.34) การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.33) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 3.10) การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 2.92) และบริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม (2.86)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิต

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	ค่าเฉลี่ย	อันดับที่	ระดับความ สำคัญ
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.61	4	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.39	8	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.42	7	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	3	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.38	9	ปานกลาง
ด้านตำแหน่ง	3.57	5	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	1	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.74	2	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.43	6	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.26	10	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะ
จิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านชีวิตส่วน
ตัว (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านนโยบายและการ
บริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านความ
สัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.39) ด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.38) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

2.2 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	32 (11.4)	103 (36.8)	124 (44.3)	17 (6.1)	4 (1.4)	3.51 (มาก)	2
การได้ใช้ความสามารถ ของตนเองในการปฏิบัติ งาน	35 (12.5)	114 (40.7)	113 (40.4)	14 (5.0)	4 (1.4)	3.58 (มาก)	1
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	25 (8.9)	103 (36.8)	128 (45.7)	21 (7.5)	3 (1.1)	3.45 (ปานกลาง)	4
โอกาสในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาด้วยคน เอง	21 (7.5)	100 (35.7)	127 (45.4)	28 (10.0)	4 (1.4)	3.38 (ปานกลาง)	5
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จในงาน	32 (11.4)	101 (36.1)	122 (43.6)	21 (7.5)	4 (1.4)	3.49 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.48 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการ ทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การได้ ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (เฉลี่ย 3.49) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.45) และโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านการ ได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจาก ผู้อื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในอาชีพ	29 (10.4)	87 (31.1)	142 (50.7)	20 (7.1)	2 (0.7)	3.43 (ปานกลาง)	2
การได้รับการยกย่องและ ชมเชยภายในองค์กร	20 (7.1)	72 (25.7)	153 (54.6)	29 (10.4)	6 (2.1)	3.25 (ปานกลาง)	5
การได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	24 (8.6)	71 (25.4)	148 (52.9)	30 (10.7)	7 (2.5)	3.27 (ปานกลาง)	4
การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	25 (8.9)	96 (34.3)	132 (47.1)	18 (6.4)	9 (3.2)	3.39 (ปานกลาง)	3
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ในการทำงานและ มักมอบหมายงานที่ สำคัญๆ เสมอ	27 (9.6)	98 (35.0)	119 (42.5)	28 (10.0)	8 (2.9)	3.39 (ปานกลาง)	3
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	25 (8.9)	53 (18.9)	105 (37.5)	57 (20.4)	40 (14.3)	2.88 (ปานกลาง)	6
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	47 (16.8)	98 (35.0)	114 (40.7)	17 (6.1)	4 (1.4)	3.60 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.32 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.43) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.27) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.25) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	32 (11.4)	68 (24.3)	110 (39.3)	47 (16.8)	23 (8.2)	3.14 (ปานกลาง)	2
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	30 (10.7)	87 (31.1)	102 (36.4)	45 (16.1)	15 (5.4)	3.33 (ปานกลาง)	1
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	21 (7.5)	47 (16.8)	111 (39.6)	59 (21.1)	42 (15.0)	2.81 (ปานกลาง)	3
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	25 (8.9)	47 (16.8)	104 (37.1)	54 (19.3)	50 (17.9)	2.80 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.02 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.33) มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.14) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.81) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.80)

All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงาน ที่ทำ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเป็นอิสระใน ระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับ การควบคุมจากผู้บังคับ บัญชาน้อย	21 (7.5)	70 (25.0)	158 (56.4)	23 (8.2)	8 (2.9)	3.26 (ปานกลาง)	4
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรง กับความต้องการ	19 (6.8)	111 (39.6)	122 (43.6)	28 (10.0)	0 (0)	3.43 (ปานกลาง)	1
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ ทำให้มีโอกาสใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	18 (6.4)	102 (36.4)	115 (41.1)	36 (12.9)	9 (3.2)	3.30 (ปานกลาง)	3
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	32 (11.4)	91 (32.5)	121 (43.2)	34 (12.1)	2 (0.7)	3.42 (ปานกลาง)	2
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	20 (7.1)	81 (28.9)	103 (36.8)	46 (16.4)	30 (10.7)	3.05 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.29 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.43) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.42) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.30) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.26) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	24 (8.6)	91 (32.5)	107 (38.2)	30 (10.7)	28 (10.0)	3.19 (ปานกลาง)	1
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	23 (8.2)	69 (24.6)	112 (40.0)	40 (14.3)	36 (12.9)	3.01 (ปานกลาง)	4
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	25 (8.9)	83 (29.6)	103 (36.8)	35 (12.5)	34 (12.1)	3.11 (ปานกลาง)	3
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	22 (7.9)	83 (29.6)	114 (40.7)	39 (13.9)	22 (7.9)	3.16 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.12 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.19) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.12) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.11) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	18 (6.4)	94 (33.6)	134 (47.9)	28 (10.0)	6 (2.1)	3.32 (ปานกลาง)	3
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางปฏิบัติงาน	21 (7.5)	78 (27.9)	143 (51.1)	35 (12.5)	3 (1.1)	3.28 (ปานกลาง)	4
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	19 (6.8)	107 (38.2)	130 (46.4)	19 (6.8)	5 (1.8)	3.41 (ปานกลาง)	1
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	20 (7.1)	77 (27.5)	143 (51.1)	32 (11.4)	8 (2.9)	3.25 (ปานกลาง)	5
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	17 (6.1)	90 (32.1)	134 (47.9)	33 (11.8)	6 (2.1)	3.28 (ปานกลาง)	4
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	23 (8.2)	97 (34.6)	121 (43.2)	31 (11.1)	8 (2.9)	3.34 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.31 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในหน้าที่การงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.41) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.34) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางปฏิบัติงาน และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.28) และการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	อันดับที่	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.48	1	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.32	2	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.02	6	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.29	4	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.12	5	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.31	3	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.32) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.29) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ส่วนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตใน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	248	88.6	3	32	11.4	3
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	238	85.0	5	42	15.0	1
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	255	91.1	1	25	8.9	4
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	246	87.9	4	34	12.1	2
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	255	91.1	1	25	8.9	4

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 8.9 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ร้อยละ 15.0 รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ร้อยละ 12.1 และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 11.4

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	229	81.8	6	51	18.2	1
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	246	87.9	2	34	12.1	5
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	241	86.1	4	39	13.9	3
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	251	89.6	1	29	10.4	6
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	242	86.4	3	38	13.6	4
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	239	85.4	5	41	14.6	2

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาด้านการบังคับบัญชา แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 10.4 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ร้อยละ 18.2 รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ร้อยละ 14.6 และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ 13.9

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	246	87.9	2	34	12.1	3
ความสนิทสนม ความจริงใจและความ เป็นกันเอง	250	89.3	1	30	10.7	4
การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับ บัญชา	236	84.3	4	44	15.7	1
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับ บัญชา	244	87.1	3	36	12.9	2
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	250	89.3	1	30	10.7	4

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 10.7 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบคือ การวางแผนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 15.7 รองลงมาคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 12.9 และการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 12.1

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	252	90	4	28	10.0	2
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จ ตามเป้าหมาย	245	87.5	5	35	12.5	1
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน	256	91.4	3	24	8.6	3
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิด เห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	257	91.8	2	23	8.2	4
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	262	93.6	1	18	6.4	5

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 6.4 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 12.5 รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ร้อยละ 10.0 และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ร้อยละ 8.6

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ ตามนโยบาย	257	91.8	1	23	8.2	1
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน	257	91.8	1	23	8.2	1

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 8.2 ที่พบปัญหา โดยปัญหาที่พบคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ร้อยละ 8.2 เท่ากัน

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	259	92.5	2	21	7.5	1
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	264	94.3	1	16	5.7	3
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	259	92.5	2	21	7.5	1

จากตารางที่ 37 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาด้านตำแหน่งงาน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 5.7 ที่พบปัญหา โดยปัญหาที่พบคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัทและมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ร้อยละ 7.5 เท่ากัน และในเรื่องตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ ร้อยละ 5.7

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	261	93.2	3	19	6.8	1
บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	262	93.6	2	18	6.4	2
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	268	95.7	1	12	4.3	3

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา ด้านความมั่นคงในการทำงาน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 4.3 ที่พบปัญหา โดยปัญหาที่พบ คือ บริษัทที่มีความมั่นคงมีชื่อเสียง ร้อยละ 6.8 รองลงมาคือ บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ ร้อยละ 6.4 และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ร้อยละ 4.3

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	268	95.7	1	12	4.3	3
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	268	95.7	1	12	4.3	3
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	267	95.4	3	13	4.6	2
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	263	93.9	4	17	6.1	1

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา ด้านชีวิตส่วนตัว แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 4.3 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบ คือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ร้อยละ 6.1 รองลงมาคือ มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว ร้อยละ 4.6 มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	222	79.3	6	58	20.7	1
เครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	249	88.9	4	31	11.1	3
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	256	91.4	2	24	8.6	5
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	244	87.1	5	36	12.9	2
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	254	90.7	3	26	9.3	4
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	260	92.9	1	20	7.1	6

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในด้านสภาพการทำงาน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 7.1 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรกที่พบคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ร้อยละ 20.7 รองลงมาคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ร้อยละ 12.9 และเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ ร้อยละ 11.1

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจูงใจที่รักษาสภาพลักษณะจิตในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	217	77.5	9	63	22.5	1
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	241	86.1	6	39	13.9	4
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	246	87.9	4	34	12.1	5
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	267	95.4	1	13	4.6	8
การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	246	87.9	5	34	12.1	5
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	226	80.7	8	54	19.3	2
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	267	95.4	1	13	4.6	8
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	233	83.2	7	47	16.8	3
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	261	93.2	3	19	6.8	7

จาดตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 4.6 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบคือ ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา ร้อยละ 22.5 รองลงมาคือ บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต ร้อยละ 19.3 และบริษัทมี สวัสดิการกองทุนกู้ยืม ร้อยละ 16.8

3.2 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	258	92.1	5	22	7.9	1
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	263	93.9	4	17	6.1	2
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	266	95.0	3	14	5.0	3
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง	269	96.1	2	11	3.9	4
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	270	96.4	1	10	3.6	5

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 3.6 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบ คือการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 7.9 รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 6.1 และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ร้อยละ 5.0

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	271	96.8	2	9	3.2	6
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	265	94.6	4	15	5.4	3
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	268	95.7	3	12	4.3	5
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	261	93.2	6	19	6.8	2
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ	265	94.6	4	15	5.4	3
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	244	87.1	7	36	12.9	1
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	272	97.1	1	8	2.9	7

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 2.9 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรกที่พบ คือ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 12.9 รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 6.8 และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร ร้อยละ 5.4

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	257	91.8	1	23	8.2	4
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	254	90.7	2	26	9.3	3
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	243	86.8	4	37	13.2	1
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	251	89.6	3	29	10.4	2

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 8.2 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบคือ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ร้อยละ 13.2 รองลงมาคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น ร้อยละ 10.4 และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ร้อยละ 9.3

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้ รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	253	90.4	5	27	9.6	1
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	269	96.1	3	11	3.9	3
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกา สใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	260	92.6	4	20	7.1	2
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	274	97.9	1	6	2.1	5
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	273	97.5	2	7	2.5	4

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีปัญหาด้านลักษณะของงานที่ทำ แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 2.1 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบ คือ ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย ร้อยละ 9.6 รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ 7.1 และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ร้อยละ 3.9

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	246	87.9	4	34	12.1	1
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	253	90.4	2	27	9.6	3
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	249	88.9	3	31	11.1	2
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	255	91.1	1	25	8.9	4

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 8.9 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบคือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ร้อยละ 12.1 รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ร้อยละ 11.1 และ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 9.6

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ไม่มี			มี		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	254	90.7	6	26	9.3	1
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางปฏิบัติงาน	265	94.6	4	15	5.4	3
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	261	93.2	5	19	6.8	2
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	273	97.5	1	7	2.5	6
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	271	96.8	3	9	3.2	4
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมใกล้ชิด	272	97.1	2	8	2.9	5

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีปัญหาด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 2.5 ที่พบปัญหา โดยปัญหา 3 อันดับแรก ที่พบ คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ร้อยละ 9.3 รองลงมาคือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ ร้อยละ 6.8 และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางปฏิบัติงาน ร้อยละ 5.4

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ การศึกษา และอายุงาน

4.1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.79 (มาก)	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)	3.62 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.59 (มาก)	3.51 (มาก)	3.56 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.71 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	3.65 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 (มาก)	3.53 (มาก)	3.61 (มาก)

จากตารางที่ 48 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.79, 3.65)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.60 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.51 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.48 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.51 (มาก)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.40 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.58 (มาก)	3.55 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.28 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 50 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53, 3.58)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)	3.73 (มาก)
การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.80 (มาก)	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาระหว่างงาน	3.77 (มาก)	3.50 (มาก)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.64 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71 (มาก)	3.52 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 51 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.80) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	3.61 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.51 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 52 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.61) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตในด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)	3.71 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.60 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.47 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.52 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 53 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและ เพศหญิง
 ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูง
 สุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.65)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.08 (มาก)	4.06 (มาก)	4.07 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.99 (มาก)	3.90 (มาก)	3.95 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.62 (มาก)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90 (มาก)	3.85 (มาก)	3.88 (มาก)

จากตารางที่ 54 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย
 และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย
 สูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.08, 4.06)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.83 (มาก)	3.88 (มาก)	3.85 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.86 (มาก)	3.74 (มาก)	3.81 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)	3.70 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.64 (มาก)	3.52 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 (มาก)	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 55 ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่
รักษาสุขลักษณะจิตในด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
เครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกมืออย่างพอเพียง	3.20 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	3.45 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.57 (มาก)	3.66 (มาก)	3.61 (มาก)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.54 (มาก)	3.66 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 56 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศ
หญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
มาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญ
สำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน และมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่
พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพ
ลักษณะจิตในด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ค่าแรง/เงินเดือนที่ได้รับ/ค่าล่วงเวลา	3.31 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.10 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.25 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)	3.71 (มาก)
การลาทิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.38 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.82 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.86 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.23 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 57 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย
และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย
สูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.69, 3.75)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยสรุประดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ สำคัญ
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.68	มาก	3.53	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.42	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.42	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.71	มาก	3.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.56	มาก	3.14	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.61	มาก	3.52	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.90	มาก	3.85	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.77	มาก	3.69	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.39	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.23	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 58 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการ
ทำงาน มากกว่าด้านอื่น

4.2 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.51 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.47 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.44 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.55 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 59 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59, 3.56)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากผู้อื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.44 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.28 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.29 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ	3.44 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.90 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 60 ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.57)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.15 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.41 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.83 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.76 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 61 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.41, 3.22)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.23 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.48 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.37 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.54 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.20 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 62 ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.54) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานจำแนกตามเพศ

ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.28 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.12 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.14 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.22 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 63 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.28) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางปฏิบัติงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.47 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.32 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.36 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.41 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 64 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.47, 3.34)

All rights reserved

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยสรุประดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.51	มาก	3.44	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	3.33	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.04	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.36	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.19	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.38	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 65 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานสูงสุดที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มากกว่าปัจจัยด้านอื่น

4.3 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามการศึกษา

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามการศึกษา

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวศ.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	3.73 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)	3.51 (มาก)	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.40 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.75 (มาก)	3.52 (มาก)	3.59 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	3.33 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.78 (มาก)	3.53 (มาก)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 (มาก)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)

จากตารางที่ 66 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับศึกษา ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาดำรงต่ำกว่า ม.3, ม.6/ ปวช. และปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.68, 3.67, 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวศ. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตในด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามการศึกษา

ด้านการบังคับบัญชา	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.45 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.13 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 67 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63, 3.64)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขภาพขณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.28 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	3.52 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็น กันเอง	3.28 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับ บัญชา	3.43 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)	3.55 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับ บัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.10 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 68 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับ
การศึกษา ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
อยู่ในระดับปานกลาง คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย
3.52, 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
มาก คือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็น กันเอง	3.55 (มาก)	3.79 (มาก)	3.72 (มาก)	3.77 (มาก)	3.73 (มาก)
การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	3.55 (มาก)	3.80 (มาก)	3.68 (มาก)	3.75 (มาก)	3.72 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาระหว่างงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.82 (มาก)	3.61 (มาก)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	3.25 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)	3.54 (มาก)
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.54 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 69 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการ
 ศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม
 ที่มีการศึกษาระดับ ม.6/ปวช.,อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี ให้ความสำคัญโดยรวมที่มี
 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 อยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และ การช่วยเหลือในการ
 ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
 มาก คือ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาระหว่างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	3.25 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.62 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 70 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาดำกว่า ม.3, ม.6/ปวช. และปริญญาตรี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญโดยรวมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาดำกว่า ม.3 และระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.25, 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.50, 3.62)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตในด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามการศึกษา

ด้านตำแหน่งงาน	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.38 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.33 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.30 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 71 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ
 ม.6/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี ให้ความสำคัญโดยรวมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 อยู่ในระดับปานกลาง คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรี
 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย
 3.74, 3.78, 3.80)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.00 (มาก)	4.10 (มาก)	4.06 (มาก)	4.08 (มาก)	4.07 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคง ในอาชีพ	3.92 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	3.88 (มาก)	3.95 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81 (มาก)	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 72 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษา
 ทุกระดับ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 อยู่ในระดับมาก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.00, 4.10, 4.06, 4.08)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามการศึกษา

ด้านชีวิตส่วนตัว	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วน หนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	3.85 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการ ทำงาน	3.88 (มาก)	3.92 (มาก)	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.81 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อ สังคมและครอบครัว	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)	3.62 (มาก)	3.52 (มาก)	3.70 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.71 (มาก)	3.73 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 73 ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาด้านต่ำกว่า ม.3, ม.6/ปวช.ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.88, 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.82, 3.83)

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีข้อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตในด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

ด้านสภาพการทำงาน	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.88 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
เครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกมืออย่างพอเพียง	3.27 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	3.47 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	3.32 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.81 (มาก)	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 74 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่า ม.3, ม.6/ปวช. และปริญญาตรี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวศ. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.67)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่
รักษาสุขภาพขณะจิตในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามการศึกษา

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง/เงินเดือนที่ได้รับ/ค่าล่วงเวลา	3.25 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.95 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.1 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.02 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.78 (มาก)	3.68 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)
การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน	3.28 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.58 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.55 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.73 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.15 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 75 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษา
ทุกระดับ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
อยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.68, 3.76, 3.67)

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษา
สุขภาพขณะจิต จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพขณะจิต	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.51 (มาก)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.27 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.20 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งงาน	3.34 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.81 (มาก)	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.71 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.15 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 76 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

4.4 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)	3.69 (มาก)	3.58 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.05 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.59 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 77 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาดำรงที่ต่ำกว่า ม.3, ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาดำรงที่ต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55, 3.59, 3.69)

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามการศึกษา

ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากผู้อื่น	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.25 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.05 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมีมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ	3.37 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผล การปฏิบัติงาน	2.78 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.48 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 78 ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.56, 3.71, 3.61)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามการศึกษา

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	2.85 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.08 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.68 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.58 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.80 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 79 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาทุกระดับ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.08, 3.44, 3.37, 3.27)

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามการศึกษา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับความควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.03 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.40 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.05 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.30 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา มา	2.90 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 80 ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาค่ากว่า ม.3 , ม.6/ปวช., และปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.40, 3.44, 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามการศึกษา

ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดเส้นทางเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.15 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.95 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.13 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.13 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 81 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 , ม.6/ปวช., และปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการกำหนดเส้นทางเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.15, 3.26, 3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดเส้นทางเลื่อนตำแหน่งชัดเจน, การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	การศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และ แนวทางปฏิบัติงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบ หมายเพียงพอกับความต้องการ	3.27 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.25 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับ ผิดชอบอย่างเต็มที่	3.25 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.53 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 82 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับ ม.6/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.39, 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยสรุประดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า ม.3	ม.6/ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.34 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากผู้อื่น	3.25 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.80 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.14 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การ งาน	3.09 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 83 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ม.6/ปวช. ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

4.5 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)	3.73 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.57 (มาก)	3.75 (มาก)	3.52 (มาก)	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)	3.33 (มาก)	3.67 (มาก)	3.56 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.74 (มาก)	3.60 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	3.65 (มาก)	3.82 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)

จากตารางที่ 84 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี , อายุงาน 1-2 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้มีอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี , 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.70, 3.81)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยซึ่งใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ด้านการบังคับบัญชา	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.82 (มาก)	3.65 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.65 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.51 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 85 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี , อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82, 3.56)

ผู้มีอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน, การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี , ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน, วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่
รักษาสุขภาพขณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.69 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66 (มาก)	3.65 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็น กันเอง	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับ บัญชา	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับ บัญชา	3.50 (มาก)	3.57 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.54 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.54 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 86 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน
ไม่เกิน 1 ปี , อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้ตอบแบบส
อบถามที่มี อายุงาน 2-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก
คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้มีอายุงาน 1-2 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การ
ติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65, 3.52)

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี , ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การวางตน
ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็น กันเอง	3.95 (มาก)	3.84 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.73 (มาก)
การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า หมาย	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.72 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาระหว่างงาน	3.70 (มาก)	3.84 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.72 (มาก)	3.61 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78 (มาก)	3.79 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 87 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ
 งานไม่เกิน 1 ปี , อายุงาน 1-2 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
 ระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 2-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
 ระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก
 คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้มีอายุงาน 1-2 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การ
 ช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสนิท
 สนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ
 ความการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย, การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ
 ปัญหาระหว่างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยซึ่งใจที่รักษาสุขภาพจิตในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 88 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี , อายุงาน 2-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.58, 3.69)

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตในด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านตำแหน่งงาน	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.68 (มาก)	3.77 (มาก)	3.73 (มาก)	3.56 (มาก)	3.71 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.50 (มาก)	3.64 (มาก)	3.51 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.39 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52 (มาก)	3.70 (มาก)	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 89 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี, อายุงาน 1-2 ปี และอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานทุกระดับ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.68, 3.77, 3.73, 3.56)

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.07 (มาก)	4.07 (มาก)	4.05 (มาก)	4.15 (มาก)	4.07 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้อุบัติภัยเกิดความมั่นคง ในอาชีพ	3.85 (มาก)	4.05 (มาก)	3.97 (มาก)	3.85 (มาก)	3.95 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.59 (มาก)	3.70 (มาก)	3.53 (มาก)	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84 (มาก)	3.94 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 90 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานทุกช่วง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.07, 4.07, 4.05, 4.15)

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วน หนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.77 (มาก)	3.94 (มาก)	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)	3.85 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.93 (มาก)	3.86 (มาก)	3.66 (มาก)	3.85 (มาก)	3.81 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อ สังคมและครอบครัว	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)	3.54 (มาก)	3.74 (มาก)	3.70 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)	3.7 (มาก)

จากตารางที่ 91 ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วงอายุงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี, ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้มีอายุงาน 1-2 ปี, 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.94, 3.83, 3.89)

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่
รักษาสุขลักษณะจิตในด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
เครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกมีอย่าง พอเพียง	3.43 (ปานกลาง)	3.37 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	3.45 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	3.46 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.73 (มาก)	3.59 (มาก)	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.68 (มาก)	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 92 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอายุงาน 1-2 ปี, 3-5 ปี, 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญ
โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี, 3-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูง
สุดอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดของอาคารที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73, 3.53, 3.63)

ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง
และการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่
รักษาสุขภาพลักษณะจิตในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง/เงินเดือนที่ได้รับ/ค่าล่วงเวลา	3.39 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.26 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.42 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.74 (มาก)	3.65 (มาก)	3.75 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)
การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน	3.36 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.54 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	3.54 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	3.15 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.22 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 93 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน
ทุกช่วง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานทุกช่วง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.74, 3.65, 3.75, 3.67)

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพ
ลักษณะจิต จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุงาน			
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.60 (มาก)	3.54 (มาก)	3.20 (มาก)	3.34 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.78 (มาก)	3.79 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.47 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งงาน	3.52 (มาก)	3.70 (มาก)	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.84 (มาก)	3.94 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.52 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.40 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 94 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงาน ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

4.6 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตาม อายุงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)	3.58 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.51 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.55 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.55 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 95 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้มีอายุงาน 1-2 ปี, อายุงาน 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้มีอายุงานผู้มีอายุงาน 1-2 ปี, อายุงาน 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.57, 3.52)

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.66 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.34 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.57 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมีมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ	3.41 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการทำงาน	3.12 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.62 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 96 ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้มีอายุงานผู้มีอายุงาน 1-2 ปี, อายุงาน 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.64, 3.55, 3.56)

ตารางที่ 97 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.38 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.78 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.45 (ปานกลาง)	2.41 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น	3.08 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.50 (ปานกลาง)	2.44 (ปานกลาง)	2.8 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 97 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้มีอายุงานผู้มีอายุงาน 1-2 ปี, อายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.37, 3.00)

ผู้มีอายุงานผู้มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ, มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 98 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามอายุงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.28 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.51 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.31 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.30 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรูที่ได้ศึกษามา	3.20 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 98 ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้มีอายุงานผู้มีอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ, งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.47, 3.37)

ตารางที่ 99 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.41 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.35 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.52 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.34 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.35 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 99 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงาน ไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้มีอายุงานผู้มีอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน, การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ผู้มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ตารางที่ 100 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุงาน				
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.34 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางปฏิบัติงาน	3.34 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.45 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.45 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.34 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.34 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 100 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้มีอายุงานผู้มีอายุงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ, การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 101 แสดงค่าเฉลี่ยสรุประดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุงาน			
	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.55 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากผู้อื่น	3.44 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.34 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.32 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 101 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เกิน 1 ปี ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี 3-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและความคาดหวังในการทำงาน

1. ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานมีอะไรบ้าง

- สวัสดิการในการทำงาน เงินเดือน การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับในสังคม (1 ราย)
- ครอบครัว (1 ราย)
- เพื่อนร่วมงานที่ดี (1 ราย)
- หัวหน้าเข้าใจลูกน้อง (1 ราย)
- มีความสามัคคีกัน (1 ราย)
- โบนัสประจำปี (2 ราย)
- มีเบี่ยขยัน (1 ราย)
- ผู้บังคับบัญชาที่สนใจดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา (1 ราย)
- สวัสดิการดี (1 ราย)
- อัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม (1 ราย)
- บรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1 ราย)
- ปริมาณงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน (1 ราย)
- งานท้าทายตามความสามารถเพื่อกระตุ้นให้เรายากมีการเรียนรู้
- ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม (1 ราย)
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต (1 ราย)
- การปรับเงินเดือนขึ้น (1 ราย)
- เป็นการทำงานที่รู้สึกสนุกสนานกับงาน (1 ราย)
- เป็นรากฐานการทำงานที่มั่นคงทำให้มีกำลังใจในการทำงาน (1 ราย)
- มี OT ให้ (1 ราย)
- ไม่ต้องทำงานซ้ำซาก (1 ราย)
- บริษัทมั่นคง (1 ราย)
- มีความก้าวหน้าในอาชีพ (1 ราย)
- เป็นงานที่สร้างประสบการณ์ และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (1 ราย)
- บ้านอยู่ไม่ไกลที่ทำงาน (1 ราย)
- มาทำงานสะดวก (1 ราย)
- งานเข้าใจง่าย ถ้าหัวหน้าไม่จุกจิก (1 ราย)

- ด้านอุปกรณ์ควรมีใช้อย่างเพียงพอ (1 ราย)
- รับคำสั่งจากหัวหน้างานไม่ซ้ำซ้อน (1 ราย)
- มีภาระหนี้สินมาก (1 ราย)

2. ปัจจัยที่เป็นเหตุให้ท่านเกิดความท้อถอยในการทำงานมีอะไรบ้าง

- ถูกบังคับให้ทำ OT แต่ถ้าทำเกิน 4 ชั่วโมงต้องปรับเป็น 2 แรง (1 ราย)
- บางช่วงที่ทีมงานเข้ามาให้ทำมาก ๆ และต้องทำให้เสร็จในเวลาพร้อม ๆ กัน (1 ราย)
- เพื่อนร่วมงานเอาโรคเอาเปรียบ (1 ราย)
- หัวหน้าไม่เข้าใจ (1 ราย)
- ทำงานตัวใครตัวมัน (1 ราย)
- ไม่ช่วยกันทำงาน (1 ราย)
- สั่งงานมั่ว (1 ราย)
- เจ้านายเยอะเกินไป (1 ราย)
- เครื่องไม้เครื่องมือไม่ครบ (1 ราย)
- ผู้บังคับบัญชาที่ไม่สนใจ คุณเลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา (1 ราย)
- สวัสดิการไม่ดี (1 ราย)
- คำตอบแทนไม่เหมาะสม กับวุฒิการศึกษา (1 ราย)
- ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (1 ราย)
- การออกคำสั่งในการทำงานไม่ชัดเจน (1 ราย)
- บุคลากรไม่เพียงพอ (1 ราย)
- บางครั้งทำงานหนักเกินไป (1 ราย)
- มีเวลาพักผ่อนน้อยเกินไป (1 ราย)
- การมองที่ไม่มีเหตุผลของผู้บังคับบัญชา (1 ราย)
- การมองภาพรวม ไม่มองที่ปัญหาที่แท้จริง (1 ราย)
- ทำงานแบบที่ไม่มีแผนในการทำงานนั้น ๆ (1 ราย)
- ทำงานซ้ำซาก (1 ราย)
- จำนวนคนกับงาน ไม่สมดุล (1 ราย)
- โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (1 ราย)
- ผู้บริหารใช้คำพูดไม่สุภาพ (1 ราย)

- ได้รับความกดดัน ด้านคำสั่ง เช่นตอนนี้สั่งอีกอย่าง อีก 5 นาที สั่งอีกอย่าง (1 ราย)
- ผู้บังคับบัญชา ทำตัวไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเช่น ใช้อาวุธไม่สุภาพ (1 ราย)
- เงินเดือนน้อย อยู่มา 5 ปี เงินเดือนเท่าเดิมถ้าเทียบกับรายได้ของบริษัท (1 ราย)
- เจอลูกค้ามีปัญหา (1 ราย)
- ความไม่รอบคอบของตัวเอง ทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาด (1 ราย)

3. ท่านคิดว่าในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง

- เรื่องทำ OT เป็นการบังคับให้ทำ ซึ่งทำโดยความไม่เต็มใจ เท่าที่ควร (1 ราย)
- เอาใจใส่ ให้เวลาต่อครอบครัวของเพื่อนร่วมงาน (1 ราย)
- ความถูกต้อง (1 ราย)
- มีความยุติธรรม (1 ราย)
- ชุดฟอร์มที่ใส่ให้น้อย (1 ราย)
- หัวหน้าไม่เข้าใจลูกน้อง (1 ราย)
- ไม่มีความสามัคคีในแผนก (1 ราย)
- ปรับปรุงสวัสดิการพนักงาน (1 ราย)
- อัตราค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับวุฒิการศึกษา (1 ราย)
- เรื่องเงินเดือนพนักงาน (1 ราย)
- สิ่งแวดล้อม (1 ราย)
- ห้องอาหาร ควรมีห้องร้านอาหารมากกว่า 1 ร้าน เพราะไม่ต้องรอคิวนาน (1 ราย)
- สื่อต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ถึงถึงความสนุก (1 ราย)
- อยากให้มีสถานที่ออกกำลังกาย เช่น สนามกีฬาต่าง ๆ (1 ราย)
- องค์กรใหญ่ โครงสร้างมีความซับซ้อนมากเกินไป (1 ราย)
- พนักงานระดับล่างจะสามารถช่วยเสนอแนะได้ (1 ราย)
- ควรมีการเริ่มจากระดับล่างมองปัญหาเล็ก ๆ ไปสู่ปัญหาใหญ่ (1 ราย)
- การทำความสะอาด (1 ราย)
- ถูกบังคับจากผู้บังคับบัญชาบางท่าน (1 ราย)
- พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ที่ชอบต่อว่าลูกน้อง ต่อหน้าลูกค้าด้วยวาจาที่ไม่สุภาพ และรุนแรงเกินไป ควรมีการส่งไปอบรมนิสัยบ้าง (1 ราย)

- ฐานเงินเดือน (1 ราย)
- การใช้แรงงาน พนักงาน (1 ราย)
- ควรมีการฝึกอบรมในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ฝ่ายอาหารสด ในแต่ละแผนกแยกใครแยกมัน (1 ราย)
- ควรมีการจัดส่งพนักงานแต่ละสาขาในฝ่ายอาหารสด (บางแผนก) ไปดูงานยังแหล่งผลิตและจัดส่งให้แต่ละสาขาปีละ 1-2 ครั้งต่อปี (1 ราย)
- ควรให้เกียรติพนักงาน (1 ราย)
- การเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้เส้นที่นั่น (1 ราย)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its back. Above the elephant is a sunburst or flame-like symbol. The emblem is surrounded by a circular border containing the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' in English at the bottom. There are decorative floral motifs on the left and right sides of the border.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved