

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ของ บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย ฝ่ายปฏิบัติการในหน่วยรักษาความปลอดภัยของ บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาจังหวัดลำพูน จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.7 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 71.8 การศึกษาสูงสุดระดับมัธยมต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.1 เคยย้ายงาน คิดเป็นร้อยละ 68.7 ซึ่งสาเหตุของการย้ายงานส่วนใหญ่มาจากเหตุค่าแรงน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.1 รองลงมาต้องการหาประสบการณ์ใหม่ คิดเป็นร้อยละ 48.5 และไม่มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 38.1

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ของ บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาลำพูน

2.1 ปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย คือ ปัจจัยจูงใจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.63) เมื่อพิจารณาผลการศึกษานี้เป็นรายด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.00) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.93)

2.2 ปังจัยจุงใจ

ผลการศึกษাপังจัยจุงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย คือ ปังจัยจุงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) เมื่อพิจารณาผลการศึกษাপังจัยจุงใจเป็นรายด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญปังจัยย้อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) และให้ความสำคัญปังจัยย้อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) และให้ความสำคัญปังจัยย้อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ความสำคัญปังจัยย้อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) และให้ความสำคัญปังจัยย้อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลางเรียง ได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) และให้ความสำคัญปังจัยย้อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาการปฏิบัติงานในบริษัทที่สำคัญ 3 ปัญหา คือ ปัญหางานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา ปัญหาไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 52.3 และปัญหาไม่มีอิสระในการทำงานไม่ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 40.5

ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานในบริษัทจนเป็นเหตุให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยที่สำคัญ 3 สาเหตุ คือ สาเหตุค่าแรงไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ 96.4 รองลงมา สาเหตุตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 64.6 และสาเหตุไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน คิดเป็นร้อยละ 58.5

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ และอายุการทำงาน

4.1 ปัจจัยอนามัย จำแนกตามเพศ

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา คือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.63) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา คือ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.64) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษามีดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับ มาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศ

หญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.62) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ประึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.94) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.97) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 4.08) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.90) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับ ได้แก่ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.95) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.74) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีโบนัสให้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.77)

4.2 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษามีดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับ

มาก ได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.88) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.70) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.94) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.58)

4.3 ปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุ

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.27) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.90) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.88) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.54) และผู้ตอบแบบสอบถาม

45 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษามีดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.55) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.66) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การให้คำแนะนำในการช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.45) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานคอยใส่ใจ

ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.55) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.65) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.36) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.88) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.52) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ คือ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับ

ปานกลาง ได้แก่ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.35) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 4.00) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.91) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.93) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.43)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.82) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.84) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.73) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ มีโบนัสให้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 4.12) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.88) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.67) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.17)

4.4 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 3.73) และด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.32) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่

ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษามีดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.36) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อย

ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ โอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.00) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.59) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.55) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.14) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.02) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.09) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.77) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วม

รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.40) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.56)

4.5 ปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุการทำงาน

ผลการศึกษาปัจจัยจิตใจในการทำงาน คือ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.75) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.67) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.47) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.68) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมา คือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษามีดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.86) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.86) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.94) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.31) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.72) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.47) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.70) และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63)

และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.33) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.51) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.91) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.97) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญ

โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 4.11) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.94) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.91) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.15) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด ได้แก่ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 4.51)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย (ค่าเฉลี่ย 3.85) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.97) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการ

ทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.67) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.66) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.02) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.95) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับ มากที่สุด ได้แก่ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.49)

4.6 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.59) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษามีดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วย

ค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.51) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.33) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับ

ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.59) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.66) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.97) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.34) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) และให้ความสำคัญปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ได้แก่ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.66)

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พี ที เค มัลติ เซอร์วิส จำกัด สาขาจังหวัดลำพูน นำทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือส่วนปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารของบริษัท 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น 6) ตำแหน่งงาน 7) ความมั่นคงในการทำงาน 8) ชีวิตส่วนตัว 9) สภาพการทำงาน และ 10) ค่าตอบแทน และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) โอกาสในการเจริญเติบโต และ 6) ความรับผิดชอบ ผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายด้วยเหตุผลค่าแรงงานต่ำแต่กลับให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนในปัจจัยย่อยเรื่อง ค่าแรง/ เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลาที่ได้รับเหมาะสม ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านการมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่เป็นจำนวนอย่างยิ่งสำหรับตนเองแล้ว โดยผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของหทัยรัตน์ ไชยมูล (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยในระดับมาก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลางด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และด้านค่าตอบแทน ผลการศึกษาแตกต่างจากการศึกษาของ ชวาล นิมพิจารณ์ (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยในระดับปานกลางทั้งหมด คือ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงของการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่สอดคล้องกรณีของปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสอดคล้องกับการศึกษาของทิพวรรณ อิมพิทักษ์

(2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านตำแหน่งงาน แต่พบว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยระดับมาก ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ และให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต แตกต่างจากการศึกษาของชวาล นิมพิจารณ์ (2548) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททอกลงกรณ์ห้องเย็น จำกัด ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต สอดคล้องกับการศึกษาของธนุเทพ โรจนวสุ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกบริษัท นิมซีเส็งขนส่ง 1988 จำกัด ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างกรณีการให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก และกรณีให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของทิพวรรณ อิมพิทักษ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างกรณีด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาหทัยรัตน์ ไชยมูล (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่แตกต่างกรณีด้านการได้รับการยอมรับและด้านความรับผิดชอบ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และกรณีด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก

ข้อค้นพบ

ผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาจังหวัดลำพูน มีข้อค้นพบที่สำคัญดังนี้

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในหน่วยรักษาความปลอดภัยของ บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาจังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับมัธยมต้นหรือต่ำกว่า

พนักงานกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป และเคยย้ายจากที่อื่นมาก่อน ด้วยเหตุผลค่าแรงต่ำและต้องการเพิ่มประสบการณ์ทำงาน

ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย ผู้ตอบให้ความสำคัญในระดับมาก 7 ด้าน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งทั้ง 7 ด้าน เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญแตกต่างกันออกไปในบางลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญระดับปานกลาง ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 26 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญระดับปานกลาง และด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-45 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 10 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง และด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก 4 ด้านจาก 6 ด้าน ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งทั้ง 4 ด้าน เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญแตกต่างกันออกไปในบางลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญระดับปานกลาง

1. ความสำคัญของปัจจัยอนามัยแต่ละด้าน

1.1 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมในระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงาน แก่พนักงานอย่างทั่วถึง เรื่องมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจนในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี ให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 26-45 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยระดับมาก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 18-25 ปี ให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด

1.6 ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุไม่เกิน 35 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

1.7 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมากที่สุด

1.8 ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

1.9 ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 – 45 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

1.10 ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรื่องมีโบนัสทุกปี เรื่องมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล และเรื่องมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิตในระดับมาก

2. ความสำคัญของปัจจัยเชิงใจแต่ละด้าน

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 45 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-35 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก

2.4 ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1 – 10 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

2.5 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก

2.6 ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญภาพรวมระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 36 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

3. ความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยอนามัย

ตาราง 83 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยอนามัย 10 ลำดับแรก

ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย	ปัจจัยด้าน	ลำดับที่
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ	4.03	ด้านชีวิตส่วนตัว	1
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา	4.02	ด้านชีวิตส่วนตัว	2
บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี	3.97	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3
มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.93	ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.89	ด้านสภาพการทำงาน	5
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ	3.87	ด้านตำแหน่งงาน	6
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	3.87	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	7
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.87	ด้านค่าตอบแทน	8
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	3.86	ด้านชีวิตส่วนตัว	9
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.85	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	10

จากตาราง 83 แสดงปัจจัยอนามัยทั้ง 10 ด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับ ได้แก่ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมา คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 4.02) บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.97) มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.93) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.87) บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.87) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.86) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ซึ่งปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น อยู่ในปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

4. ความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยเชิงใจ

ตาราง 84 แสดงระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยเชิงใจ 10 ลำดับแรก

ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย	ปัจจัยด้าน	ลำดับที่
มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.86	ด้านการได้รับการยอมรับ	1
เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	3.66	ด้านลักษณะงานที่ทำ	2
การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	3.64	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3
งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ	3.64	ด้านลักษณะงานที่ทำ	4
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ	3.62	ด้านการได้รับการยอมรับ	5
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.61	ด้านลักษณะงานที่ทำ	6
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.58	ด้านการได้รับการยอมรับ	7
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.53	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	8
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.53	ด้านการได้รับการยอมรับ	9
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.50	ด้านการได้รับการยอมรับ	10

จากตาราง 84 แสดงปัจจัยเชิงใจทั้ง 10 ด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับ ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมา คือ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.66) การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.64) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.62) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.61) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ซึ่งปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับนั้น อยู่ในปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พี ที เค มัลติ เซอร์วิส จำกัด สาขาจังหวัดลำพูน มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอ้อมนัย

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท แม้ผลการศึกษาจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยระดับมากแต่ก็มีประเด็นปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงาน และมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาประเด็นการขยายเรื่องนโยบายของบริษัทให้พนักงานทราบกันอย่างทั่วถึงและกว้างขวาง รวมทั้งนำประเด็นนโยบายและระบบการทำงานไปทำความเข้าใจแก่พนักงานในแต่ละระดับเป็นช่วง ๆ เสมือนเป็นการทบทวนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ยิ่งขึ้น

ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ประเด็นปัจจัยย่อยบางปัจจัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทั้งค่าเฉลี่ยระดับมากและระดับปานกลาง การให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยระดับปานกลางที่สำคัญคือ การสร้างบรรยากาศการเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาประเด็นการแสดงความคิดเห็นและการฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น หากประเด็นใดที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงโดยขาดความเข้าใจก็ควรทำความเข้าใจอย่างทันทัน นอกจากนี้การพิจารณาผลงานก็ควรมีเกณฑ์การประเมินอย่างเป็นระบบ เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของพนักงานแล้วให้ผู้บังคับบัญชานำเกณฑ์การประเมินดังกล่าวไปใช้สำหรับการประเมิน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมและปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยระดับมากทั้งหมด ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานโดยหัวหน้าที่ต้องคอยเอาใจใส่แก่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รับฟังความคิดเห็นตลอดจนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้บริษัทควรพิจารณาการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นระยะเพื่อสร้างความเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมและปัจจัยย่อยด้วยค่าเฉลี่ยระดับมากทั้งหมด ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ในหลายรูปแบบ ทั้งการประชุมร่วม

ระหว่างพนักงาน การอบรมสัมมนา การพบปะสังสรรค์เป็นประจำ การจัดกีฬากระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและระหว่างฝ่ายในรูปของกีฬา เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนระบบการปฏิบัติงานหรือการทำงานร่วมกันในลักษณะที่ทีมงานอยู่ตลอดเวลา

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมและรายปัจเจกย่อยทั้งหมดด้วยค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาจัดการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรระหว่างแผนกภายในบริษัทให้ดียิ่งขึ้นด้วยการจัดให้มีการประชุมร่วมระหว่างฝ่าย การอบรมสัมมนา การพบปะสังสรรค์เป็นประจำ การจัดกีฬากระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและระหว่างฝ่ายในรูปของกีฬา หรือให้ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อสังคมให้แก่ประชาชนภายนอกบริษัทด้วยกัน

ด้านตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมและรายปัจเจกย่อยทุกรายการในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานด้านตำแหน่งงานด้วยการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้เหมาะสมรวมกำหนดตำแหน่งพร้อมกำหนดมาตรการสำหรับเสริมสร้างความพึงพอใจในตำแหน่งงานให้แก่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่เหมาะสมทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมและรายปัจเจกย่อยทุกเรื่องในระดับมาก ดังนั้นบริษัทอาจพิจารณาปรับปรุงเพื่อพัฒนาระบบงานหรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความความเสี่ยง และภาระรับผิดชอบในหน้าที่ อาจมีการกำหนดบำเหน็จความชอบให้แก่ตำแหน่งที่มีความเสี่ยงภัยหรือรับภาระหนักซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานในตำแหน่งดังกล่าวมีความรู้สึกถึงความมั่นคงและความช่วยเหลือสนับสนุนจากบริษัทอย่างเต็มที่

ด้านชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยระดับมาก แต่รายปัจเจกย่อยบางรายให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทจึงควรพิจารณาปรับปรุงหรือกำหนดแนวทางให้พนักงานของตนเองได้มีช่วงเวลาสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวไปพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดกรอบเวลาสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน กำหนดคาบหรือชั่วโมงสำหรับการปฏิบัติงานล่วงเวลาในแต่ละสัปดาห์ที่ไม่ใช่มุ่งให้พนักงานเน้นแต่รายได้เพียงอย่างเดียวแต่ต้องให้คำนึงถึงการให้มีเวลาสำหรับการอยู่ดูแลครอบครัวให้มากยิ่งขึ้น

ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยระดับมาก แต่รายปัจเจกย่อยบางรายให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ดังนั้นบริษัทจึงควรพิจารณาปรับปรุงหรือกำหนดแนวทางเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้เหมาะสมแก่พนักงานของบริษัท ได้แก่ การกำหนดจำนวนพนักงานให้เหมาะสมแก่ภาระหน้าที่ ปริมาณงานในหน้าที่ จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่เพียงพอ รวมทั้งการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้เหล่านั้นให้พร้อมใช้อยู่ตลอดเวลาอีกด้วย

ด้านค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยระดับมาก แต่ปัจจัยรายย่อยบางปัจจัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทจึงควรพิจารณาปรับปรุงหรือขยายแนวทางการเพิ่มค่าตอบแทนในบางด้านให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การออกไปปฏิบัติงานภายนอกบริษัทของพนักงาน โดยใช้ยานพาหนะของตนเองบริษัทควรกำหนดค่าตอบแทนค่าน้ำมันให้เหมาะสมกับสถานการณ์ราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา เสริมกำลังใจด้วยการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในกรณีที่เสียสละเวลาให้แก่บริษัทโดยไม่ใช้สิทธิลาบางประเภท (การลากิจ การลาบวช ฯลฯ) การสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการเพิ่มมูลค่ารางวัลให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานให้แก่บริษัทมาอย่างยาวนาน การเพิ่มรางวัลให้แก่พนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำสัปดาห์ จัดให้มีสิทธิออมทรัพย์สำหรับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความคล่องตัวในด้านเงินทุนและการออมที่เหมาะสมหรืออาจจัดกองทุนอื่น ๆ โดยบริษัทให้แก่พนักงานได้หยิบยืมไปใช้ในวงฉุกเฉิน เป็นต้น

2. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยระดับมาก แต่ความสำคัญปัจจัยรายย่อยบางปัจจัยด้วยค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาปรับปรุงหรือสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานอื่น ๆ หรือหัวหน้างานเพื่อให้ผลสำเร็จของงานที่พนักงานปฏิบัติไปไปตามที่คาดหวังหรือสูงกว่าที่คาดหวังไว้

ด้านการได้รับการยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยระดับมาก แต่ความสำคัญปัจจัยรายย่อยบางปัจจัยด้วยค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาระบบการทำงานเพื่อให้พนักงานรวมทั้งสังคมภายนอกยอมรับตำแหน่งงานของบริษัทให้มากยิ่งขึ้น การทำงานดูแลความปลอดภัยในสำนักงานต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบและกฎหมายกำหนดซึ่งถือว่าเป็นภาระหนักใหญ่ที่สร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานรายอื่น การที่บุคลากรทำงานหนักย่อมต้องการคำชมและยกย่องจากบุคลากรภายในสำนักงาน บริษัทจึงต้องทำการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้เกิดการยอมรับในหมู่พนักงานอื่นให้มากยิ่งขึ้นด้วย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยระดับมาก แต่ความสำคัญปัจจัยรายย่อยบางปัจจัยด้วยค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาปรับปรุงเงื่อนไขการเลื่อนตำแหน่งงาน ตลอดจนการโยกย้ายไปตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานตามผลงาน ความรู้ความสามารถ และภาระความรับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ทำ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยระดับมาก แต่ความสำคัญปัจจัยรายย่อยบางปัจจัยด้วยค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาวางกฎระเบียบ หรือข้อบังคับการปฏิบัติงานแก่พนักงานตำแหน่งตำแหน่งให้สามารถตัดสินใจการแก้ไขปัญหางานด้วยตนเองได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานหน้าที่ได้ภายใต้ความคิดของตนเองและตรงตามความต้องการของหน่วยงานก็ช่วยทำให้พนักงานมีความสุขและทุ่มเทให้กับบริษัทมากยิ่งขึ้น

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมและให้ความสำคัญปัจจัยย่อยทุกปัจจัยด้วยค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาด้านการสร้างโอกาสความก้าวหน้าหรือการเติบโตของตำแหน่งงานในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเปิดโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้ในลักษณะการฝึกอบรม การสัมมนา อุดหนุนหรือสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับผู้ต้องการเรียนต่อในระดับสูงขึ้น กำหนดเงื่อนไขการเติบโตของสายงานให้ชัดเจนซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานสามารถวางแผนหรือปฏิบัติตนเองหรือปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเส้นทางการเติบโตในตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยระดับมากและให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยบางปัจจัยด้วยค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาผ่อนคลายการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนสามารถแสดงความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ