

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 ชุด นำมาวิเคราะห์โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลวิเคราะห์แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	68	20.6
หญิง	262	79.4
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.4 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 20.6

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	38	11.5
21-25 ปี	101	30.6
26-30 ปี	87	26.4
31-35 ปี	54	16.3
36-40 ปี	32	9.7
41 ปี ขึ้นไป	18	5.5
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21- 25 ปี ร้อยละ 30.6 รองลงมา คือ อายุ 26 – 30 ปี ร้อยละ 26.4 อายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 16.3 อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 11.5 อายุ 36 – 40 ปี ร้อยละ 9.7 และอายุ 41 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 5.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	149	45.2
สมรส	170	51.5
หม้าย	8	2.4
หย่า	3	0.9
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 45.2 สถานภาพหม้าย ร้อยละ 2.4 สถานภาพหย่า ร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด

การศึกษาขั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	117	35.5
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	77	23.3
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. หรือเทียบเท่า	88	26.7
อนุปริญญาหรือ ปวส.หรือเทียบเท่า	38	11.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2	0.6
อื่นๆ	8	2.4
รวม	330	100.0

หมายเหตุ : อื่นๆ ในที่นี้ ได้แก่ ป.3 , ป.4 , ม.2

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 35.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 26.7 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ร้อยละ 23.3 ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.หรือเทียบเท่าร้อยละ 11.5 ระดับอื่นๆ ร้อยละ 2.4 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 0.6

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
สมุทรสาคร	89	27.0
กรุงเทพมหานคร	6	1.8
ภาคเหนือ	13	3.9
ภาคกลาง	119	36.1
ภาคใต้	5	1.5
ภาคตะวันออก	2	0.6
ภาคตะวันตก	6	1.8
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	87	26.4
รวม	330	100.0

หมายเหตุ : ภาคกลาง มีจังหวัดราชบุรี 52 ราย คิดเป็น 15.8% , จังหวัดสมุทรสงคราม 39 ราย คิดเป็น 11.8% ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจังหวัดขอนแก่น 8 ราย คิดเป็น 2.4 % , จังหวัดนครพนม 9 ราย คิดเป็น 2.7 % , จังหวัดหนองคาย 11 ราย คิดเป็น 3.3 % , จังหวัดอุดรธานี 10 ราย คิดเป็น 3.0 % , จังหวัดชัยภูมิ 8 ราย คิดเป็น 2.4 %

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลาง ที่ไม่ใช่จังหวัดสมุทรสาครและกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 36.1 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ร้อยละ 27.0 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 26.4 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคเหนือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ภาคตะวันตก ภาคใต้ และภาคตะวันออก ร้อยละ 3.9 , 1.8 , 1.8 , 1.5 และ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ลักษณะงานที่ทำ	จำนวน	ร้อยละ
ทำกะเดียว (ไม่ต้องเข้ากะ)	311	94.2
ทำมากกว่า 1 กะ	19	5.8
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานที่มีลักษณะกะเดียว ร้อยละ 94.2 และทำงานมากกว่า 1 กะ ร้อยละ 5.8

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

อายุการทำงานในบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	49	14.8
1 ปี – 2 ปี	56	17.0
มากกว่า 2 ปี – 3 ปี	38	11.5
มากกว่า 3 ปี – 4 ปี	32	9.7
มากกว่า 4 ปี – 5 ปี	41	12.4
มากกว่า 5 ปี – 6 ปี	19	5.8
มากกว่า 6 ปี – 7 ปี	25	7.6
มากกว่า 7 ปี	70	21.2
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 7 ปี ร้อยละ 21.2 รองลงมามีอายุทำงาน 1 ปี – 2 ปี ร้อยละ 17.0 อายุทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 14.8 อายุทำงานมากกว่า 4 ปี – 5 ปี ร้อยละ 12.4 อายุทำงานมากกว่า 2 ปี – 3 ปี ร้อยละ 11.5 อายุทำงานมากกว่า 3 ปี – 4 ปี ร้อยละ 9.7 อายุทำงานมากกว่า 6 ปี – 7 ปี ร้อยละ 7.6 อายุทำงานมากกว่า 5 ปี – 6 ปี ร้อยละ 5.8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของวัตถุประสงค์ที่ใช้
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ประเภทของงานที่ทำ	จำนวน	ร้อยละ
กึ่ง	251	76.1
ปลา	103	31.2
หมึก	197	59.7
อื่นๆ	63	19.1

หมายเหตุ : อื่นๆ ในที่นี้ ได้แก่ หอย , ปู , ขนมห เช่น คิมซ่า ซาลาเปา ขนมหครก ที่มีอาหารทะเลเป็นส่วนผสม

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานประเภทกึ่ง ร้อยละ 76.1 ประเภทหมึก ร้อยละ 59.7 ประเภทปลา ร้อยละ 31.2 และประเภทอื่นๆ ร้อยละ 19.1

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนก/ส่วนงานที่ทำงาน
ในขณะนี้

แผนก/ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้	จำนวน	ร้อยละ
รับวัตถุดิบ	22	6.7
แปรรูปเบื้องต้น เช่น หักหัว แกะ ผ่า เป็นต้น	29	8.8
คัดไซส์	30	9.1
ผลิต เช่น ยืดกึ่ง ทำกึ่งคลุกขนมปัง	58	17.6
เรียง กึ่ง/ปลา/หมึก	10	3.0
คลังสินค้า (ห้องเย็น)	49	14.8
แพ็คเกจ	46	13.9
คิว.ซี.	46	13.9
อื่นๆ	40	12.2
รวม	330	100.0

หมายเหตุ : อื่นๆ ในที่นี้ ได้แก่ วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์, เอกสารการผลิต, แม่บ้านทำความสะอาด
สะอาดในบริเวณผลิต, เตรียมถึงรับกึ่ง, เช็คน้ำหนัก, เช็คน้ำหนัก, เช็คน้ำหนัก, เช็คน้ำหนัก, เช็คน้ำหนัก,
ซักรีด เสื้อผ้า, วางแผนงานผลิต, เช็คน้ำแข็ง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกผลิต ร้อยละ 17.6
แผนกคลังสินค้า (ห้องเย็น) ร้อยละ 14.8 แผนกแพ็คเกจ ร้อยละ 13.9 แผนก คิว.ซี. ร้อยละ 13.9
แผนกอื่นๆ ร้อยละ 12.2 แผนกคัดไซส์ ร้อยละ 9.1 แผนกแปรรูปเบื้องต้น ร้อยละ 8.8 แผนกรับ
วัตถุดิบ ร้อยละ 6.7 แผนกเรียงกึ่ง/ปลา/หมึก ร้อยละ 3.0

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของค่าแรง

ประเภทของค่าแรง	จำนวน	ร้อยละ
รายเหมา (รายกิโล)	4	1.2
รายวัน	248	75.2
รายเดือน	78	23.6
อื่นๆ	0	0
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าแรงเป็นรายวัน ร้อยละ 75.2 รายเดือน ร้อยละ 23.6 และรายเหมา (รายกิโล) ร้อยละ 1.2

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,500 บาท	79	24.0
4,501 – 5,500 บาท	69	20.9
5,501 – 6,500 บาท	74	22.4
6,501 – 7,500 บาท	39	11.8
มากกว่า 7,500 บาท	69	20.9
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท ร้อยละ 24.0 มีรายได้ 5,501 – 6,500 บาท ร้อยละ 22.4 มีรายได้ 4,501 – 5,500 บาท ร้อยละ 20.9 มีรายได้มากกว่า 7,500 บาท ร้อยละ 20.9 และมีรายได้ 6,501 – 7,500 บาท ร้อยละ 11.8

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการย้ายงาน

การย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคยย้ายงาน	172	52.1
ไม่เคยย้ายงาน	158	47.9
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายงาน ร้อยละ 52.1 และไม่เคยย้ายงาน ร้อยละ 47.9

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนครั้งของการย้ายงาน

จำนวนครั้งของการย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1	103	59.9
2	49	28.5
3	16	9.3
4	2	1.1
5	1	0.6
6	1	0.6
รวม	172	100

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานส่วนใหญ่มีการย้ายงาน 1 ครั้ง ร้อยละ 59.9 เคยย้ายงาน 2 ครั้ง ร้อยละ 28.5 เคยย้ายงาน 3 ครั้ง ร้อยละ 9.3 เคยย้ายงาน 4 ครั้ง ร้อยละ 1.1 เคยย้ายงาน 5 ครั้ง ร้อยละ 0.6 เคยย้ายงาน 6 ครั้ง ร้อยละ 0.6

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม (ตอบเฉพาะคนที่เคยย้ายงานและตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	30	17.4	3
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติ พี่น้อง	2	1.2	24
ไม่มีความปลอดภัย	17	9.9	11
ค่าแรงน้อย	62	36.0	1
ไม่พอใจสภาพการทำงาน	22	12.8	9
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	49	28.5	2
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	8	4.7	18
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	25	14.5	5
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	6	3.5	20
ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา	10	5.8	17
ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท	13	7.6	14
สถานประกอบการปิดกิจการ	19	11.0	10
ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป	13	7.6	15
ไม่มีความก้าวหน้า	26	15.1	4
งานที่ทำเกินความสามารถ	3	1.7	22
ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน	14	8.1	13
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	3	1.7	23
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	23	13.4	8
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	17	9.9	12
ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน	8	4.7	19
ผลงานไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัท	4	2.3	21
งานไม่น่าสนใจ	13	7.6	16
ปัญหาครอบครัว	24	14.0	6
อื่นๆ	24	14.0	7

หมายเหตุ : อื่นๆ ในที่นี้ได้แก่ ย้ายมาอยู่กับครอบครัว,ย้ายบ้าน , ไม่มีรถรับส่ง , ไม่สะดวกในการเดินทาง , ไม่มีเหตุผล , ร้อน , งานหนักเกินไป , ที่พักอยู่ไกลจากที่ทำงาน , ช่วยพี่สาวขายของ , ดูแลแม่ แม่ป่วย , บริษัทไม่จ่ายเงิน

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานส่วนใหญ่มีสาเหตุเนื่องจาก ค่าแรงน้อย ร้อยละ 36.0 ไม่พอใจด้านสวัสดิการ ร้อยละ 28.5 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ร้อยละ 17.4 ไม่มีความก้าวหน้า ร้อยละ 15.1 ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 14.5 ปัญหาครอบครัว ร้อยละ 14.0 ปัญหาอื่นๆ ร้อยละ 14.0 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 13.4 ไม่พอใจสภาพการทำงาน ร้อยละ 12.8 สถานประกอบการปิดกิจการ ร้อยละ 11.0 ไม่มีความปลอดภัย ร้อยละ 9.9 ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 9.9 ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ร้อยละ 8.1 ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท ร้อยละ 7.6 ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป ร้อยละ 7.6 งานไม่น่าสนใจ ร้อยละ 7.6 ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา ร้อยละ 5.8 ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 4.7 ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน ร้อยละ 4.7 ไม่พอใจนโยบายบริษัท ร้อยละ 3.5 ผลงานไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัท ร้อยละ 2.3 งานที่ทำเกินความสามารถ ร้อยละ 1.7 ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 1.7 งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติ พี่น้อง ร้อยละ 1.2

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุที่เลือกมาทำงาน
ในบริษัทนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สาเหตุที่เลือกมาทำงานในบริษัทนี้	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	121	36.7	1
เพื่อนชวน	83	25.2	5
บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง	103	31.2	3
รายได้ดี	94	28.5	4
สวัสดิการดี	114	34.5	2
ชอบลักษณะงาน	72	21.8	7
ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทใหญ่	32	9.7	9
ที่บ้านอยากให้ทำ	28	8.5	10
มีคนารู้จักอยู่ในโรงงานมาก	75	22.7	6
ระบบการทำงานดี	46	13.9	7
ทำงานในห้องที่มีการปรับอากาศ	26	7.9	11
เคยทำงานแบบนี้และอยากใช้ประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์	40	12.1	8
อื่นๆ	20	6.1	12

หมายเหตุ : อื่นๆ ในที่นี้ ได้แก่ ไม่อยากว่างงาน อยากมีรายได้, แม่ทำอยู่, ไป - กลับ สะดวก, ที่พัก สะดวก, มีรถรับ - ส่ง, การทำงานเหมือนพี่ - น้อง, เป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ, ต้องการประสบการณ์ใหม่ๆ

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสาเหตุที่เลือกมาทำงานในบริษัทที่ทำงานในปัจจุบันนี้เนื่องจาก สถานที่ทำงานใกล้บ้าน ร้อยละ 36.7 สวัสดิการดี ร้อยละ 34.5 บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง ร้อยละ 31.2 รายได้ดี ร้อยละ 28.5 เพื่อนชวน ร้อยละ 25.2 มีคนที่รู้จักอยู่ในโรงงานมาก ร้อยละ 22.7 ชอบลักษณะงาน ร้อยละ 21.8 ระบบการทำงานดี ร้อยละ 13.9 เคยทำงานแบบนี้และอยากใช้ประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์ ร้อยละ 12.1 ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทใหญ่ ร้อยละ 9.7 ที่บ้านอยากให้ทำ ร้อยละ 8.5 ทำงานในห้องที่มีการปรับอากาศ ร้อยละ 7.9 สาเหตุอื่นๆ ร้อยละ 6.1

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านการยอมรับนับถือ

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสถิติลักษณะจิต ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		เฉลี่ย				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำให้ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	28	8.5	117	35.6	150	45.6	27	8.2	7	2.1	3.40	ปานกลาง	3		
งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	58	17.6	142	43.0	113	34.2	13	3.9	4	1.2	3.72	มาก	1		
งานที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับ ความต้องการ ของตนเองงานชัดเจน	32	9.7	119	36.1	153	46.4	15	4.5	11	3.3	3.44	ปานกลาง	2		
ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจาก ผู้บังคับบัญชาน้อย	32	9.8	95	29.0	168	51.2	29	8.8	4	1.2	3.37	ปานกลาง	4		
ค่าเฉลี่ยรวม	150	11.4	473	35.9	584	44.4	84	6.4	26	2.0	3.48	ปานกลาง			

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะและขอบเขตของงานในระดับสำคัญปานกลาง ร้อยละ 44.4 ระดับสำคัญมาก ร้อยละ 35.9 ระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 11.4 ระดับสำคัญน้อย ร้อยละ 6.4 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 2.0 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมากในเรื่อง งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลางในเรื่อง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ด้านความสำเร็ของงาน

ด้านความสำเร็ของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		เปิดผล		ค่าเฉลี่ย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
งานที่ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	51	15.5	170	51.5	92	27.9	11	3.3	6	1.8	3.75	มาก	1		
มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในงานที่ทำเสมอ	24	7.3	102	30.9	166	50.3	30	9.1	8	2.4	3.32	ปานกลาง	4		
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	36	10.9	135	40.9	137	41.5	16	4.8	6	1.8	3.54	มาก	2		
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	25	7.6	130	39.8	150	45.9	17	5.2	5	1.5	3.47	ปานกลาง	3		
ค่าเฉลี่ยรวม	136	10.3	537	40.8	545	41.4	74	5.6	25	1.9	3.52	มาก			

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานในระดับสำคัญปานกลาง ร้อยละ 41.4 ระดับสำคัญมาก ร้อยละ 40.8 ระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 10.3 ระดับสำคัญน้อย ร้อยละ 5.6 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 1.9 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมากในเรื่อง งานที่ทำ ทำให้เราสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับ ปานกลางในเรื่อง ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a flame-like symbol above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อบัญชีปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย						ไม่สำคัญ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ปริมาณงานเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป	21	6.4	109	33.0	191	57.9	8	2.4	1	0.3					3.43	ปานกลาง	4
โอกาสแสดงความสามารถในแง่มุมอื่น	31	9.4	140	42.4	129	39.1	27	8.2	3	0.9					3.51	มาก	3
ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมดูแลทำงานอย่างใกล้ชิด	42	12.7	134	40.6	133	40.3	16	4.8	5	1.5					3.58	มาก	1
ระดับความรับผิดชอบในหน้าที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	30	9.1	146	44.2	143	43.3	7	2.1	4	1.2					3.58	มาก	2
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	13	3.9	72	21.8	179	54.2	58	17.6	8	2.4					3.07	ปานกลาง	6
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	16	4.9	102	31.1	150	45.7	52	15.9	8	2.4					3.20	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	153	7.7	703	35.5	925	46.8	168	8.5	29	1.5					3.40	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อบังคับจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.8 ระดับมาก ร้อยละ 35.5 ระดับน้อย ร้อยละ 8.5 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.7 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 1.5 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และในรายละเอียด ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในเรื่อง ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ และโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลางในเรื่อง ปริมาณงานเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าและ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		แปลผล				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ปานกลาง			
มีโอกาสดำเนินการศึกษาค้นคว้า สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงาน	45	13.6	109	33.0	118	35.8	53	16.1	5	1.5	3.41	ปานกลาง	1		
การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง เป็นไปอย่างเหมาะสม ยุติ ธรรม	29	8.8	49	14.8	164	49.7	77	23.3	11	3.3	3.02	ปานกลาง	2		
มีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน	15	4.6	43	13.1	102	31.2	126	38.5	41	12.5	2.59	ปานกลาง	3		
ค่าเฉลี่ยรวม	89	9.0	201	20.3	384	38.9	256	26.0	57	5.8	3.01	ปานกลาง			

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.9 ระดับน้อย ร้อยละ 26.0 ระดับมาก ร้อยละ 20.3 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.0 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 5.8 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาส ได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง เป็นไปอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a flame-like symbol above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			ไม่สำคัญ			ค่าเฉลี่ย	แปดผล
	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	49	15.0	142	43.6	119	36.5	15	4.6	1	0.3	3.68	มาก	1				
หัวหน้างานให้ความสำคัญในงานที่ ทำงานและมีมอบหมายงาน ที่สำคัญเสมอ	22	6.7	131	39.7	146	44.2	26	7.9	5	1.5	3.42	ปานกลาง	4				
ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	29	8.8	134	40.6	150	45.5	13	3.9	4	1.2	3.52	มาก	3				
เพื่อนร่วมงานยอมรับ	32	9.7	164	49.7	123	37.3	10	3.0	1	0.3	3.65	มาก	2				
ได้รับการยกย่องชมเชยภายใน องค์กร	6	1.8	56	17.0	164	49.7	72	21.8	32	9.7	2.79	ปานกลาง	5				
มีรางวัลตอบแทนความชอบในผล การปฏิบัติงาน	14	4.3	51	15.5	97	29.5	114	34.7	53	16.1	2.57	ปานกลาง	6				
ค่าเฉลี่ยรวม	152	7.7	678	34.4	799	40.5	250	12.7	96	4.9	3.27	ปานกลาง					

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.5 ระดับมาก ร้อยละ 34.4 ระดับน้อย ร้อยละ 12.7 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.7 และไม่สำคัญร้อยละ 4.9 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และในรายละเอียด ให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมากในเรื่อง มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานยอมรับ และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในเรื่อง หัวหน้างานให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ ได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กรและมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงคล			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	150	11.4	473	35.9	584	44.4	84	6.4	26	2.0	3.48	ปานกลาง		2	
ด้านความสำเร็ของงาน	136	10.3	537	40.8	545	41.4	74	5.6	25	1.9	3.52	มาก		1	
ด้านความรับผิดชอบ	153	7.7	703	35.5	925	46.8	168	8.5	29	1.5	3.40	ปานกลาง		3	
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	89	9.0	201	20.3	384	38.9	256	26.0	57	5.8	3.01	ปานกลาง		5	
ด้านการยอมรับ นับถือ	152	7.7	678	34.4	799	40.5	250	12.7	96	4.9	3.27	ปานกลาง		4	
ค่าเฉลี่ยรวม	680	9.0	2,592	34.2	3,237	42.7	832	11.0	233	3.1	3.34	ปานกลาง			

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับสำคัญปานกลางร้อยละ 42.7 ระดับสำคัญมาก ร้อยละ 34.2 ระดับสำคัญน้อย ร้อยละ 11.0 ระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 9.0 ระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 3.1 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai lamp (Lampang) with a flame. The lamp has several rays emanating from it. The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on the left and right sides of the circle.

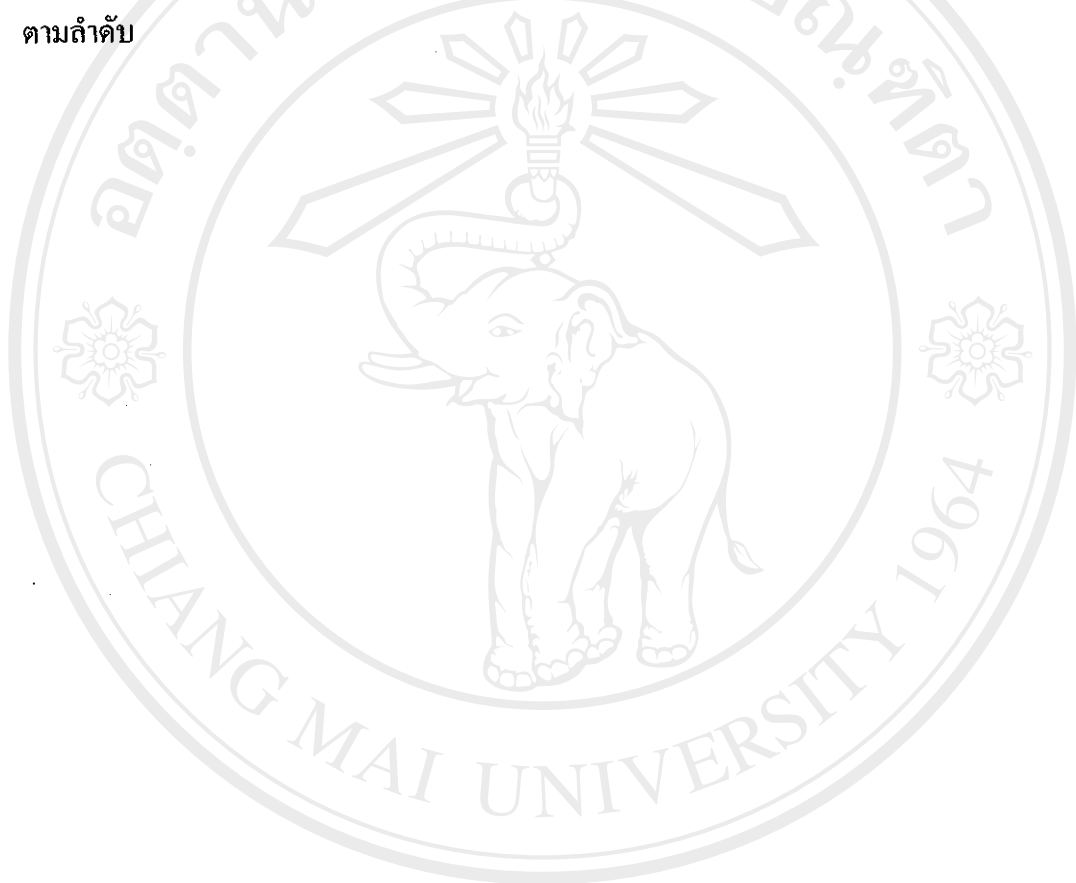
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพและจิตใจ
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		แปลผล				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ปานกลาง			
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	34	10.3	111	33.6	139	42.1	35	10.6	11	3.3	3.37	ปานกลาง	2		
ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ	26	7.9	110	33.3	160	48.5	26	7.9	8	2.4	3.36	ปานกลาง	3		
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	36	10.9	133	40.3	141	42.7	15	4.5	5	1.5	3.55	มาก	1		
ค่าเฉลี่ยรวม	96	9.7	354	35.7	440	44.4	76	7.7	24	2.4	3.43	ปานกลาง			



จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันระดับปานกลาง ร้อยละ 44.4 ระดับมาก
ร้อยละ 35.7 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.7 ระดับน้อย ร้อยละ 7.7 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 2.4
โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมในระดับสำคัญปานกลาง โดยในรายละเอียด ให้ความสำคัญ
เฉลี่ยระดับมากในเรื่อง มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับ
ปานกลางในเรื่อง ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท และเรื่อง ตำแหน่งงานที่ตรงกับความ
ต้องการ ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่รักษาสภาพสังคมจิต
 ด้านความสัมพันธ์กับปัญหา (หัวหน้างาน)

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับ ลูกน้อง	83	25.2	119	36.1	105	31.8	20	6.1	3	0.9	3.78	มาก	1		
หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อ ความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	72	21.8	123	37.3	111	33.6	19	5.8	5	1.5	3.72	มาก	2		
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ลูกน้อง	57	17.3	113	34.2	137	41.5	19	5.8	4	1.2	3.61	มาก	4		
การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน	44	13.3	142	43.0	118	35.8	25	7.6	1	0.3	3.62	มาก	3		
ค่าเฉลี่ยรวม	256	19.4	497	37.7	471	35.7	83	6.3	13	1.0	3.68	มาก			

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจที่รักษา
สุขภาพขณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ในระดับสำคัญมาก ร้อยละ 37.7
ระดับปานกลาง ร้อยละ 35.7 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 19.4 ระดับน้อย ร้อยละ 6.3 และระดับ
ไม่สำคัญ ร้อยละ 1.0 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และในรายละเอียด
ให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มี
ความเอื้ออาทรกับลูกน้อง หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ การติดต่อ
สื่อสารจากหัวหน้างาน และการวางคนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุถุลักษณะจิต
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			ไม่สำคัญ			ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ	44	13.3	152	46.1	114	34.5	18	5.5	2	0.6					3.66	มาก	1
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	36	10.9	136	41.2	126	38.2	31	9.4	1	0.3					3.53	มาก	3
การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	39	11.8	156	47.3	117	35.5	18	5.5	0	0.0					3.65	มาก	2
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	36	10.9	120	36.4	128	38.8	43	13.0	3	0.9					3.43	ปานกลาง	4
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	32	9.7	102	30.9	146	44.2	44	13.3	6	1.8					3.33	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	187	11.3	666	40.4	631	38.2	154	9.3	12	0.7					3.52	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 40.4 ระดับปานกลาง ร้อย
 ละ 38.2 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 11.3 ระดับน้อย ร้อยละ 9.3 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 0.7 โดย
 ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับ
 มากในเรื่อง เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า
 หมาย เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับ
 ปานกลางในเรื่องการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
 และรับฟังซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		แปลผล		ค่าเฉลี่ย	มาก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	43	13.0	128	38.8	132	40.0	25	7.6	2	0.6	3.56	3.56	1		
การปรึกษารื้อฟื้นเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	28	8.5	120	36.4	136	41.2	44	13.3	2	0.6	3.39	3.39	2		
ค่าเฉลี่ยรวม	71	10.8	248	37.6	268	40.6	69	10.5	4	0.6	3.47	3.47			

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.6 ระดับมาก
 ร้อยละ 37.6 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 10.8 ระดับน้อย ร้อยละ 10.5 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 0.6
 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และในรายละเอียดให้ความสำคัญ
 เฉลี่ยระดับมากในเรื่อง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญ
 เฉลี่ยระดับปานกลางในเรื่อง การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อบริษัทผู้ให้บริการรักษาสุขภาพระยะจิต
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			ไม่สำคัญ			ค่าเฉลี่ย	แปดผล
	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ			
หัวหน้างานสั่งงานชัดเจน เข้าใจง่าย	48	14.5		139	42.1		126	38.2		17	5.2		0	0.0	3.66	มาก	3
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น และรับฟัง ความคิดเห็นของลูกน้อง	50	15.2		121	36.7		106	32.1		51	15.5		2	0.6	3.50	มาก	6
หัวหน้างานช่วยเหลือปัญหาให้ ลูกน้องเสมอ	47	14.2		145	43.9		111	33.6		22	6.7		5	1.5	3.63	มาก	4
หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้องเมื่อ สั่งงานให้ลูกน้องทำ	49	14.8		147	44.5		111	33.6		23	7.0		0	0.0	3.67	มาก	2
หัวหน้างานไม่ลำเอียงเมื่อสั่งงานให้ ลูกน้องทำ	48	14.5		116	35.2		124	37.6		40	12.1		2	0.6	3.51	มาก	5
หัวหน้างานประเมินผลการทำงาน อย่างยุติธรรม ถูกต้อง	47	14.3		112	34.0		123	37.4		45	13.7		2	0.6	3.48	ปานกลาง	7
หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือใน การปฏิบัติงาน	55	16.8		142	43.3		106	32.3		23	7.0		2	0.6	3.69	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	344	14.9		922	40.0		807	35.0		221	9.6		13	0.6	3.59	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างานในระดับมาก ร้อยละ 40.0 ระดับปานกลาง ร้อย
ละ 35.0 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 14.9 ระดับน้อย ร้อยละ 9.6 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 0.6 โดยให้
ความสำคัญเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมาก
ในเรื่อง หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้อง เมื่อ
สั่งงานให้ลูกน้องทำ หัวหน้างานสั่งงานชัดเจน เข้าใจง่าย หัวหน้างานช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง
เสมอ หัวหน้างานไม่ลำเอียงเมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความ
คิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลาง
ในเรื่อง หัวหน้างานประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม ถูกต้อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจะจิต
 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		แปลผล				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	
บริษัท / หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	55	16.8	120	36.6	120	36.6	29	8.8	4	1.2	3.59	มาก	3		
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้อำนาจ อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	49	14.8	135	40.9	131	39.7	12	3.6	3	0.9	3.65	มาก	1		
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	60	18.2	126	38.3	105	31.9	29	8.8	9	2.7	3.60	มาก	2		
ค่าเฉลี่ยรวม	164	16.6	381	38.6	356	36.1	70	7.1	16	1.6	3.62	มาก			

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ร้อยละ 38.6 ระดับปานกลาง ร้อยละ
 36.1 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 16.6 ระดับน้อย ร้อยละ 7.1 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 1.6 โดยให้
 ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมาก
 ทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย
 มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และ บริษัท / หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการ
 ทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		รวม		ลำดับที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
บริษัท มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	91	27.6	144	43.6	85	25.8	8	2.4	2	0.6	3.95	มาก	1	
บริษัท มีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึก เกิดความมั่นคงในอาชีพ การงาน	84	25.5	112	33.9	121	36.7	10	3.0	3	0.9	3.80	มาก	2	
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	52	15.8	102	30.9	147	44.5	24	7.3	5	1.5	3.52	มาก	3	
ค่าเฉลี่ยรวม	227	23.0	358	36.1	353	35.7	42	4.2	310	1.0	3.76	มาก		

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับมาก ร้อยละ 36.1 ระดับปานกลาง ร้อยละ
 35.7 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 23.0 ระดับน้อย ร้อยละ 4.2 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 1.0 โดยให้
 ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมาก
 ทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิด
 ความมั่นคงในอาชีพการงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยของจิต
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ														รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		เปิดผล						
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ปานกลาง			
จำนวนคนงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	25	7.6	77	23.3	186	56.4	41	12.4	1	0.3			3.25	ปานกลาง	7		
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	31	9.4	92	27.9	145	43.9	61	18.5	1	0.3			3.28	ปานกลาง	6		
ที่ทำงานสะอาด เรียบร้อย แสง เสียงเหมาะสมแก่การทำงาน	33	10.1	97	29.7	169	51.7	26	8.0	2	0.6			3.41	ปานกลาง	4		
ที่ทำงาน ไม่กับแคบเกินไป	30	9.1	76	23.0	194	58.8	29	8.8	1	0.3			3.32	ปานกลาง	5		
สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	53	16.1	124	37.6	137	41.5	13	3.9	3	0.9			3.64	มาก	1		
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	40	12.1	104	31.5	156	47.3	27	8.2	3	0.9			3.46	ปานกลาง	3		
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ฯลฯ เป็นต้น	62	18.9	96	29.3	128	39.0	39	11.9	3	0.9			3.53	มาก	2		
ค่าเฉลี่ยรวม	274	11.9	666	28.9	1,115	48.4	236	10.2	14	0.6			3.41	ปานกลาง			

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.4 ระดับมาก ร้อยละ 28.9
ระดับมากที่สุด ร้อยละ 11.9 ระดับน้อย ร้อยละ 10.2 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 0.6 โดยให้ความสำคัญ
สำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และในรายละเอียด ให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมาก
ในเรื่องสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และเรื่องมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา
เป็นต้น ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลางในเรื่อง จำนวนชั่วโมง ที่ทำงานแต่ละ
วันเหมาะสม ที่ทำงานสะอาด เรียบร้อย แสง เสียง เหมาะแก่การทำงาน ที่ทำงานไม่คับแคบเกินไป
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอ และจำนวนคนเหมาะสมกับปริมาณงาน ตาม
ลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	53	16.1	87	26.4	148	44.8	42	12.7	0	0.0	3.46	ปานกลาง	1		
ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน	36	10.9	52	15.8	125	38.0	115	35.0	1	0.3	3.02	ปานกลาง	2		
ค่าเฉลี่ยรวม	89	13.5	139	21.1	273	41.4	157	23.9	1	0.2	3.24	ปานกลาง			

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.4 ระดับน้อย ร้อยละ 23.9 ระดับมาก
ร้อยละ 21.1 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 13.5 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 0.2 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ย
โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลางทุก
เรื่อง เรียงตามลำดับได้ดังนี้ เรื่องค่าแรง/เงินเดือนที่ได้รับ/ค่าล่วงเวลา และเรื่อง ผลการขึ้น ค่าแรง /
เงินเดือน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงที่รักษาสุขภาพระยะจิต
ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	ระดับการ ให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		แปลผล				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	นท			
บริษัทที่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	68	20.6	130	39.4	101	30.6	28	8.5	3	0.9	3.70	นท	1		
มีรถรับ – ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	60	18.2	100	30.3	111	33.6	52	15.8	7	2.1	3.47	ปานกลาง	4		
มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	49	14.8	121	36.7	118	35.8	41	12.4	1	0.3	3.53	นท	3		
บริษัทที่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	66	20.1	119	36.2	95	28.9	44	13.4	5	1.5	3.60	นท	2		
บริษัทที่มีสวัสดิการที่หักให้แก่นักงาน	34	10.6	82	25.5	81	25.2	81	25.2	43	13.4	2.95	ปานกลาง	5		
บริษัทที่มีสวัสดิการกองทุนผู้ชื้อ	41	12.5	71	21.6	86	26.1	73	22.2	58	17.6	2.89	ปานกลาง	6		
ค่าเฉลี่ยรวม	318	16.1	623	31.6	592	30.0	319	16.3	117	6.0	3.36	ปานกลาง			

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านสวัสดิการในระดับมาก ร้อยละ 31.6 ระดับปานกลาง ร้อยละ 30.0 ระดับน้อย
 ร้อยละ 16.3 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 16.1 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 6.0 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ย
 โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมากในเรื่อง
 บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต และ
 เรื่องมีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลางในเรื่อง
 บริษัทมีสวัสดิการที่พักให้แก่พนักงาน บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม และเรื่องมีรถรับ - ส่ง
 ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยงานใจที่รักษาสภาพลักษณะจิต
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว

ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		เปิดผล		ค่าเฉลี่ย	ปกติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและ งานที่เราทำ	49	14.8	111	33.6	135	40.9	28	8.5	7	2.1	3.51	มาก	3		
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจใน การทำงานของเรา	52	15.8	108	32.7	140	42.4	27	8.2	3	0.9	3.54	มาก	2		
มีความรู้สึกว่าเราทำงานที่มีประโยชน์ ต่อสังคมและครอบครัว	54	16.4	123	37.3	129	39.1	23	7.0	1	0.3	3.62	มาก	1		
ค่าเฉลี่ยรวม	155	15.7	342	34.5	404	40.8	78	7.9	11	1.1	3.56	มาก			

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลางร้อยละ 40.8 ระดับ
มาก ร้อยละ 34.5 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 15.7 ระดับน้อย ร้อยละ 7.9 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ
1.1 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และในรายละเอียดให้ความสำคัญเฉลี่ย
ระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีความรู้สึกว่า เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและ
ครอบครัว คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา และ มีความรู้สึกรักและผูกพัน
กับบริษัทและงานที่เราทำ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนสำคัญต่อการวิจัยเชิงทฤษฎีลักษณะจิต

ปัจจัยเชิงทฤษฎีลักษณะจิต	ระดับการให้ความสำคัญ												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่สำคัญ		แปลผล				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ปานกลาง			
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทําอยู่ในปัจจุบัน	96	9.7	354	35.7	440	44.4	76	7.7	24	2.4	3.43	ปานกลาง	8		
ด้านความสัมพันธ์กับ	256	19.4	497	37.7	471	35.7	83	6.3	13	1.0	3.68	มาก	2		
ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)															
ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน	187	11.3	666	40.4	631	38.2	154	9.3	12	0.7	3.52	มาก	6		
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	71	10.8	248	37.6	268	40.6	69	10.5	4	0.6	3.47	ปานกลาง	7		
ในแผนกอื่น															
ด้านการบังคับบัญชาของ	344	14.9	922	40.0	807	35.0	221	9.6	13	0.6	3.59	มาก	4		
หัวหน้างาน															
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	164	16.6	381	38.6	356	36.1	70	7.1	16	1.6	3.62	มาก	3		
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	227	23.0	358	36.1	353	35.7	42	4.2	10	1.0	3.76	มาก	1		
ด้านสภาพการทำงาน	274	11.9	666	28.9	1,115	48.4	236	10.2	14	0.6	3.41	ปานกลาง	9		
ด้านค่าตอบแทน	89	13.5	139	21.1	273	41.4	157	23.9	1	0.2	3.24	ปานกลาง	11		
ด้านสวัสดิการ	318	16.1	623	31.6	592	30.0	319	16.3	117	6.0	3.36	ปานกลาง	10		
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่	155	15.7	342	34.5	404	40.8	78	7.9	11	1.1	3.56	มาก	5		
ในชีวิตส่วนตัว															
ค่าเฉลี่ยรวม	2,181	14.7	5,196	35.0	5,710	38.5	1,505	10.2	235	1.6	3.51	มาก			

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตในระดับปานกลางร้อยละ 38.5 ระดับมาก ร้อยละ 35.0 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 14.7
 ระดับน้อย ร้อยละ 10.2 และระดับไม่สำคัญ ร้อยละ 1.6 โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก และในรายละเอียด ให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
 ด้านความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา(หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับ
 บัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน
 แผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านค่า
 ตอบแทน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านการยอมรับนับถือ

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ปัญหาด้านลักษณะและขอบเขต ของงาน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		แปลผล		จำนวน	ร้อยละ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีโอกาส ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	17	5.2	51	15.5	166	50.3	76	23.0	20	6.1	2.91	ปานกลาง	1		
งานที่ทำ ไม่มีความสำคัญกับบริษัท ไม่ ทำให้รู้สึกภูมิใจ	5	1.5	31	9.4	139	42.1	108	32.7	47	14.2	2.51	ปานกลาง	3		
งานที่ทำ เป็นงานที่ไม่ตรงกับ ความต้องการขอบเขตงาน ไม่ชัดเจน	8	2.4	26	7.9	146	44.4	107	32.5	42	12.8	2.55	ปานกลาง	2		
ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติ งาน ได้รับการควบคุมจาก ผู้บังคับบัญชา	11	3.3	26	7.9	131	39.7	101	30.6	61	18.5	2.47	น้อย	4		
ค่าเฉลี่ยรวม	33	3.1	134	10.2	582	44.1	392	29.7	170	12.9	2.61	ปานกลาง			

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะและขอบเขตของงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.1 ระดับน้อย ร้อยละ 29.7 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 12.9 ระดับมาก ร้อยละ 10.2 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.1 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในรายละเอียด มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในเรื่องงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานไม่ชัดเจน และงานที่ทำไม่มีความสำคัญกับบริษัท ไม่ทำให้รู้สึกภูมิใจ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในเรื่อง ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชามาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ด้านความสำเร็ของงาน

ปัญหาด้านความสำเร็ของงาน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		เปิดผล				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	12	3.6	34	10.3	138	41.8	98	29.7	48	14.5	2.59	ปานกลาง	1		
ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในงานที่ทำ	10	3.0	36	10.9	125	37.9	104	31.5	55	16.7	2.52	ปานกลาง	2		
ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความ สำเร็ของงาน	12	3.6	30	9.1	131	39.8	92	28.0	64	19.5	2.50	ปานกลาง	3		
ผลสำเร็ของงานไม่เป็นไป ตามที่คาดหวัง	9	2.8	32	9.8	129	39.4	98	30.0	59	18.0	2.49	น้อย	4		
ค่าเฉลี่ยรวม	34	3.3	132	10.0	523	39.7	392	29.8	226	17.2	2.52	ปานกลาง			

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานในระดับปานกลางร้อยละ 39.7 ระดับน้อยร้อยละ 29.8 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 17.2 ระดับมาก ร้อยละ 10.0 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.3 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในรายละเอียดมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในเรื่อง งานที่ทำไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ และไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในเรื่อง ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหาด้านความรับผิดชอบ	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่	
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			ไม่มีปัญหา			ค่าเฉลี่ย
	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	9	2.7	26	7.9	144	43.6	105	31.8	46	13.9	2.54	ปานกลาง	1			
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	5	1.5	26	7.9	132	40.0	105	31.8	62	18.8	2.42	น้อย	3			
ไม่ได้รับความเชื่อถือ ไร้แรงใจจากหัวหน้า ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	9	2.7	24	7.3	112	33.9	110	33.3	75	22.7	2.34	น้อย	6			
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอกับความต้องการ	2	0.6	25	7.6	143	43.3	92	27.9	68	20.6	2.40	น้อย	5			
ไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4	1.2	24	7.3	146	44.2	98	29.7	58	17.6	2.45	น้อย	2			
ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	6	1.8	23	7.0	143	43.3	91	27.6	67	20.3	2.42	น้อย	4			
ค่าเฉลี่ยรวม	35	1.8	148	7.5	820	41.4	601	30.4	376	19.0	2.43	น้อย				

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.4 ระดับน้อย ร้อยละ 30.4 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 19.0 ระดับมาก ร้อยละ 7.5 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 1.8 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียด มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในเรื่องปริมาณงานไม่เหมาะสม และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในเรื่อง "ไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอกับความต้องการ และไม่ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาด้านความก้าวหน้า และ โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด			มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรม เรือ รู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	16	4.8	47	14.2	120	36.4	96	29.1	51	15.5	2.64	ปานกลาง	2		
การประเมินผล เดือนตำแหน่ง ปรับค่า แรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	24	7.3	56	17.0	122	37.0	80	24.2	48	14.5	2.78	ปานกลาง	1		
ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	18	5.5	48	14.6	103	31.4	90	27.4	69	21.0	2.56	ปานกลาง	3		
ค่าเฉลี่ยรวม	58	5.9	151	15.3	345	34.9	266	26.9	168	17.0	2.66	ปานกลาง			

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.9 ระดับน้อย ร้อยละ 26.9 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 17.0 ระดับมาก ร้อยละ 15.3 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.9 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในรายละเอียด มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกฝนอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน และไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือ

ปัญหาด้านการยอมรับนับถือ	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		เปิดผล		ลำดับที่		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	เปิดผล			
ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	6	1.8	24	7.3	120	36.5	91	27.7	88	26.7	2.30	น้อย	3		
หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและไม่มอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	4	1.2	19	5.8	126	38.2	95	28.8	86	26.1	2.27	น้อย	4		
ไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	6	1.8	17	5.2	114	34.5	109	33.0	84	25.5	2.25	น้อย	5		
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ	4	1.2	16	4.8	81	24.5	132	40.0	97	29.4	2.08	น้อย	6		
ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายใต้งค์กร	10	3.0	19	5.8	120	36.4	99	30.0	82	24.8	2.32	น้อย	2		
ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี	25	7.6	39	11.8	94	28.5	95	28.8	77	23.3	2.52	ปานกลาง	1		
ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	55	2.8	134	6.8	655	33.1	621	31.4	514	26.0	2.29	น้อย			

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปีจจับจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.1 ระดับน้อย ร้อยละ 31.4 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 26.0 ระดับมาก ร้อยละ 6.8 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 2.8 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียด มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในเรื่องไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร ไม่มี ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและไม่มอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัญหาปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			ไม่มีปัญหา			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ปัญหาด้านลักษณะเฉพาะของตนเอง	33	3.1	134	10.2	582	44.1	392	29.7	170	12.9	2.61	ปานกลาง	2				
ปัญหาด้านความสัมพันธ์ของงาน	34	3.3	132	10.0	523	39.7	392	29.8	226	17.2	2.52	ปานกลาง	3				
ปัญหาด้านความรับผิดชอบ	35	1.8	148	7.5	820	41.4	601	30.4	376	19.0	2.43	น้อย	4				
ปัญหาด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	58	5.9	151	15.3	345	34.9	266	26.9	168	17.0	2.66	ปานกลาง	1				
ปัญหาด้านการยอมรับ นวัตกรรม	55	2.8	134	6.8	655	33.1	621	31.4	514	26.0	2.29	น้อย	5				
ค่าเฉลี่ยรวม	215	2.8	699	9.2	2,925	38.7	2,272	30.0	1,454	19.2	2.50	ปานกลาง					

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.7 ระดับน้อย ร้อยละ 30.0 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 19.2 ระดับมาก ร้อยละ 9.2 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 2.8 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในรายละเอียด มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

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. The lamp has a flame and radiating lines above it. The elephant is surrounded by a circular border containing the Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพจิต
ด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ปัญหาด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		รวม		ลำดับที่		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยง			
ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	6	1.8	19	5.8	129	39.1	85	25.8	91	27.6	2.28	น้อย	1		
ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ	8	2.4	24	7.3	124	37.6	70	21.2	104	31.5	2.28	น้อย	2		
ไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	6	1.8	19	5.8	103	31.2	85	25.8	117	35.5	2.13	น้อย	3		
ค่าเฉลี่ยรวม	20	2.0	62	6.3	356	36.0	240	24.3	312	31.5	2.23	น้อย			

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.0 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 31.5 ระดับน้อย ร้อยละ 24.3 ระดับมาก ร้อยละ 6.3 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 2.0 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียดมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ เรื่องตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ และไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 30.3 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 28.8 ระดับน้อย ร้อยละ 28.2 ระดับมาก ร้อยละ 7.8 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.9 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียดมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การวางแผนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม หัวหน้างานไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน และ หัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง

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 starburst design. The text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written in Thai script around the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in English around the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on the left and right sides of the circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามระดับของปัญหาต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพจิต
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			ไม่มีปัญหา			ค่าเฉลี่ย	แปดผล
	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ			
เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนมไม่จริงใจ	11	3.3		25	7.6		84	25.5		114	34.5		96	29.1	2.22	น้อย	4
เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	8	2.4		33	10.0		84	25.5		120	36.4		85	25.8	2.27	น้อย	2
ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	10	3.0		16	4.8		88	26.7		130	39.4		86	26.1	2.19	น้อย	5
ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	8	2.4		27	8.2		98	29.7		101	30.6		96	29.1	2.24	น้อย	3
ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	14	4.2		26	7.9		91	27.6		115	34.8		84	25.5	2.31	น้อย	1
ค่าเฉลี่ยรวม	51	3.1		127	7.7		445	27.0		580	35.1		447	27.1	2.25	น้อย	

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับน้อยร้อยละ 35.1 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 27.1 ระดับปานกลาง ร้อยละ 27.0 ระดับมาก ร้อยละ 7.7 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.1 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียด ทุกเรื่องมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังนี้ ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนทนมนไม่จริงใจ และไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a white elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (diya) with a flame. The background of the emblem is a light blue color with a subtle pattern. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a circular path around the elephant. At the top of the emblem, the Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written in a curved path.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามระดับของปัญหาต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			ไม่มีปัญหา			ค่าเฉลี่ย	เบี่ยง แปรผล
	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ			
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	11	3.3		26	7.9		97	29.4		114	34.5		82	24.8	2.30	น้อย	2
ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบ ปัญหาในการทำงาน	12	3.6		28	8.5		100	30.4		98	29.8		91	27.7	2.31	น้อย	1
ค่าเฉลี่ยรวม	23	3.5		54	8.2		197	29.9		212	32.2		173	26.2	2.30	น้อย	

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงใจ
ที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นในระดับน้อย ร้อยละ 32.2 ระดับ
ปานกลาง ร้อยละ 29.9 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 26.2 ระดับมาก ร้อยละ 8.2 และระดับมากที่สุด
ร้อยละ 3.5 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียดมีระดับของ
ปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในเรื่อง ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และไม่มี
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสถิติถยะจิต
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ปัญหาด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	ระดับของปัญหา												รวม			ลำดับที่		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			ไม่มีปัญหา				ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	
หัวหน้างานสั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	15	4.6	20	6.1	103	31.3	108	32.8	83	25.2	2.32	2						
หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นและไม่รับฟัง ความคิดเห็นของลูกน้อง	13	3.9	24	7.3	104	31.5	88	26.7	101	30.6	2.27	3						
หัวหน้างานไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ ลูกน้อง	10	3.0	27	8.2	84	25.5	105	31.8	104	31.5	2.19	4						
หัวหน้างานไม่สอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	9	2.7	28	8.5	84	25.5	104	31.5	105	31.8	2.19	5						
หัวหน้างานลำเอียงเมื่อสั่งงานให้ ลูกน้องทำ	16	4.8	25	7.6	81	24.5	86	26.1	122	37.0	2.17	7						
หัวหน้างานไม่ยุติธรรมใน การประเมินผลการทำงาน	27	8.2	22	6.7	95	28.8	80	24.2	106	32.1	2.35	1						
หัวหน้างานไม่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	6	1.8	27	8.2	96	29.1	93	28.2	108	32.7	2.18	6						
ค่าเฉลี่ยรวม	96	4.1	173	7.5	647	28.0	664	28.8	729	31.6	2.24							

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ในระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 31.6 ระดับน้อย ร้อยละ 28.8 ระดับปานกลาง ร้อยละ 28.0 ระดับมาก ร้อยละ 7.5 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.1 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียดมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผล การทำงาน หัวหน้างานสั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง หัวหน้างานไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง หัวหน้างาน ไม่สอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ หัวหน้างานไม่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงาน และหัวหน้างานลำเอียงเมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพจิต
 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัญหาด้านนโยบายและ การบริหารงาน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		รวม				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	10	3.0	37	11.2	95	28.8	86	26.1	102	30.9	2.29	น้อย	1		
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	11	3.3	29	8.8	109	33.1	76	23.1	104	31.6	2.29	น้อย	2		
ไม่มีการเขียนนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	9	2.7	20	6.1	94	28.6	85	25.8	121	36.8	2.12	น้อย	3		
ค่าเฉลี่ยรวม	30	3.0	86	8.7	298	30.2	247	25.0	327	33.1	2.23	น้อย			

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่ รักษาสุขลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 33.1 ระดับ ปานกลาง ร้อยละ 30.2 ระดับน้อย ร้อยละ 25.0 ระดับมาก ร้อยละ 8.7 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.0 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียด มีระดับปัญหาเฉลี่ยระดับ น้อยทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงาน แก่ พนักงานอย่างทั่วถึง ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และไม่มี การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปัญหาด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		แปลผล				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ข้อ			
บริษัท ไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	6	1.8	20	6.1	77	23.3	96	29.1	131	39.7	2.01	ข้อ	2		
บริษัท มีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึก ไม่มั่นคงในอาชีพ การงาน	3	0.9	13	3.9	73	22.1	89	27.0	152	46.1	1.87	ข้อ	3		
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ ทำงาน	6	1.8	13	3.9	85	25.8	106	32.1	120	36.4	2.03	ข้อ	1		
ค่าเฉลี่ยรวม	15	1.5	46	4.6	235	23.7	291	29.4	403	40.7	1.97	ข้อ			

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงใจ
 ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 40.7 ระดับน้อย
 ร้อยละ 29.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 23.7 ระดับมาก ร้อยละ 4.6 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 1.5
 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียดมีระดับของปัญหาเฉลี่ยอยู่
 ในระดับน้อยทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ไม่มี ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน บริษัทไม่
 มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง และ บริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ การงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพจิต ด้านสภาพการทำงาน

ปัญหาด้านสภาพการทำงาน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		แปลผล				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ปานกลาง			
จำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	17	5.2	49	14.9	98	29.9	84	25.6	80	24.4	2.51	ปานกลาง	3		
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ	21	6.4	49	14.8	117	35.5	79	23.9	64	19.4	2.65	ปานกลาง	1		
ที่ทำงานไม่สะอาด สภาพไม่เหมาะสมแก่การทำงาน	11	3.3	29	8.8	120	36.4	74	22.4	96	29.1	2.35	น้อย	4		
ที่ทำงานคับแคบเกินไป	23	7.0	38	11.5	110	33.3	76	23.0	83	25.2	2.52	ปานกลาง	2		
ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	5	1.5	21	6.4	98	30.1	71	21.8	131	40.2	2.07	น้อย	7		
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ไม่เหมาะสม	8	2.4	22	6.7	111	33.6	67	20.3	122	37.0	2.17	น้อย	6		
ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	14	4.3	26	7.9	90	27.4	82	25.0	116	35.4	2.21	น้อย	5		
ค่าเฉลี่ยรวม	99	4.3	234	10.1	744	32.3	533	23.1	692	30.1	2.36	น้อย			

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงใจ
ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.3 ระดับไม่มีปัญหา
ร้อยละ 30.1 ระดับน้อย ร้อยละ 23.1 ระดับมาก ร้อยละ 10.1 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.3
โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียด มีระดับของปัญหาเฉลี่ย
ระดับปานกลางในเรื่อง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอ ที่ทำงานคับแคบ
เกินไป และ จำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ตามลำดับ และมีระดับปัญหาเฉลี่ยระดับ
น้อยในเรื่อง ที่ทำงานไม่สะอาด สภาพไม่เหมาะสมแก่การทำงาน ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน
เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม และ ไม่สะดวกในการ
เดินทางมาทำงาน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเข้าแมกตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยหัวใจที่รักษาสัญลักษณ์จิต
ด้านค่าตอบแทน

ปัญหาด้านค่าตอบแทน	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา ไม่เหมาะสม	22	6.7	34	10.3	105	31.8	86	26.1	83	25.2	2.47	น้อย	2		
ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	39	11.8	38	11.5	115	34.8	72	21.8	66	20.0	2.73	ปานกลาง	1		
ค่าเฉลี่ยรวม	61	9.3	72	10.9	220	33.3	158	24.0	149	22.6	2.60	ปานกลาง			

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงใจ
 ที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 ระดับน้อย ร้อยละ 24.0
 ระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 22.6 ระดับมาก ร้อยละ 10.9 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.3 โดยมี
 ระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในรายละเอียด มีระดับของปัญหาเฉลี่ย
 ระดับปานกลางในเรื่องผลการขึ้นค่าแรง/เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม และมีระดับของปัญหา
 เฉลี่ยระดับน้อยในเรื่อง ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลาไม่เหมาะสม



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต
ด้านสวัสดิการ

ปัญหาด้านสวัสดิการ	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย		แปลผล		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ			
บริษัทไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	25	7.6	23	7.0	80	24.2	91	27.6	111	33.6	2.27	น้อย	3		
ไม่มีรถรับ – ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	17	5.2	25	7.6	72	218	99	30.0	117	35.5	2.17	น้อย	5		
ไม่มีร้านค้าอาหารในโรงงาน	20	6.1	21	6.4	67	20.4	100	30.4	121	36.8	2.15	น้อย	6		
บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	19	5.8	26	7.9	77	23.3	93	28.2	115	34.8	2.22	น้อย	4		
บริษัทไม่มีสวัสดิการที่พักให้แก่นักงาน	41	12.4	31	9.4	78	23.6	88	26.7	92	27.9	2.52	ปานกลาง	2		
บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	38	11.5	42	12.7	74	22.4	90	27.3	86	26.1	2.56	ปานกลาง	1		
ค่าเฉลี่ยรวม	160	8.1	168	8.5	448	22.6	561	28.4	642	32.5	2.32	น้อย			

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงใจ
 ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านสวัสดิการในระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 32.5 ระดับน้อย ร้อยละ 28.4
 ระดับปานกลาง ร้อยละ 22.6 ระดับมาก ร้อยละ 8.5 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 8.1 โดยมีระดับ
 ของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียด มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับ
 ปานกลางในเรื่อง บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม และ บริษัทไม่มีสวัสดิการที่פקให้แก่พนักงาน
 ตามลำดับ ส่วนเรื่องที่มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อย คือ บริษัทไม่มีสวัสดิการในการรักษา
 พยาบาล บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต ไม่มีรถรับ-ส่ง ระหว่าง ที่พักกับที่
 ทำงาน และเรื่องไม่มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 50 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว

ปัญหาด้านความมั่นคง	ระดับของปัญหา												รวม		ลำดับที่		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			ไม่มีปัญหา			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ไม่มีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ	8	2.4	12	3.6	109	33.0	71	21.5	130	39.4	2.08	น้อย	1				
คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	13	3.9	5	1.5	82	24.8	70	21.2	160	48.5	1.91	น้อย	3				
มีความรู้สึกว่าเราไม่ได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	10	3.0	8	2.4	88	26.7	75	22.7	149	45.2	1.95	น้อย	2				
ค่าเฉลี่ยรวม	31	3.1	25	2.5	279	28.2	216	21.8	439	44.4	1.98	น้อย					

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัวในระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 44.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 28.2 ระดับน้อย ร้อยละ 21.8 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.1 และระดับมาก ร้อยละ 2.5 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียด ทุกเรื่องในปัญหาด้านนี้มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ "ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ มีความรู้สึกที่ว่า เราไม่ได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว และ คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา"

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a white elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai lamp (Lampang) with a flame. The lamp is flanked by two stylized, multi-pointed star-like symbols. The entire emblem is set against a light gray background. The text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964" is written in a circular path around the bottom of the emblem. Thai text "มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" is written in a circular path around the top of the emblem.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับของปัญหาต่อปัจจัยดูใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต

ปัญหาปัจจัยดูใจ ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ระดับของปัญหา														รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา		ค่าเฉลี่ย		แปลผล		ลำดับที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปัญหาด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานปัจจุบัน	20	2.0	62	6.3	356	36.0	240	24.3	312	31.5	2.23	น้อย	8			
ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(หัวหน้างาน)	65	4.9	103	7.8	400	30.3	372	28.2	380	28.8	2.32	น้อย	3			
ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	51	3.1	127	7.7	445	27.0	580	35.1	447	27.1	2.25	น้อย	6			
ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	23	3.5	54	8.2	197	29.9	212	32.2	173	26.2	2.30	น้อย	5			
ปัญหาด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	96	4.1	173	7.5	647	28.0	664	28.8	729	31.6	2.24	น้อย	7			
ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารงาน	30	3.0	86	8.7	298	30.2	247	25.0	327	33.1	2.23	น้อย	9			
ปัญหาด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	15	1.5	46	4.6	235	23.7	291	29.4	403	40.7	1.97	น้อย	11			
ปัญหาด้านสภาพการทำงาน	99	4.3	234	10.1	744	32.3	533	23.1	692	30.1	2.36	น้อย	2			
ปัญหาด้านค่าตอบแทน	61	9.3	72	10.9	220	33.3	158	24.0	149	22.6	2.60	ปานกลาง	1			
ปัญหาด้านสวัสดิการ	160	8.1	168	8.5	448	22.6	561	28.4	642	32.5	2.32	น้อย	4			
ปัญหาด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว	31	3.1	25	2.5	279	28.2	216	21.8	439	44.4	1.98	น้อย	10			
ค่าเฉลี่ยรวม	651	4.4	1,150	7.8	4,269	28.8	4,074	27.5	4,693	31.6	2.25	น้อย				

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตในระดับไม่มีปัญหา ร้อยละ 31.6 ระดับปานกลาง ร้อยละ 28.8 ระดับน้อย ร้อยละ 27.5 ระดับมาก ร้อยละ 7.8 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.4 โดยมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียดแต่ละด้าน มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(หัวหน้างาน) ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจ
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเปรียบเทียบกับเพศ

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน		
1. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.47 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
2. งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	3.60 มาก	3.75 มาก
3. งานที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานชัดเจน	3.44 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
4. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.33 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง
ด้านความสำเร็จของงาน		
5. งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	3.76 มาก	3.75 มาก
6. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ	3.37 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
7. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.57 มาก	3.53 มาก
8. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.51 มาก	3.46 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 มาก	3.51 มาก
ด้านความรับผิดชอบ		
9. ปริมาณงานเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป	3.47 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
10. โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	3.54 มาก	3.50 มาก
11. ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	3.62 มาก	3.57 มาก
12. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.59 มาก	3.58 มาก
13. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.15 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
14. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.31 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง

ตารางที่ 52 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจ
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เปรียบเทียบตามเพศ

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		
15. มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงาน	3.41 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง
16. การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง เป็นไปอย่างเหมาะสม ยุติธรรม	2.99 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
17. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.54 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ		
18. มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.73 มาก	3.67 มาก
19. หัวหน้างานให้ความไว้วางใจในการทำงานและ มักมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ	3.41 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
20. ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.50 มาก	3.52 มาก
21. เพื่อนร่วมงานยอมรับ	3.74 มาก	3.63 มาก
22. ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	3.00 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง
23. มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.67 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.36 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้าน ความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai decorative element, possibly a crown or a ceremonial object. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. On either side of the elephant, there are stylized floral or sunburst-like symbols.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยใจ
ที่รักษาสุขลักษณะจิตเปรียบเทียบกับเพศ

ปัจจัยใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน		
24. ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.28 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง
25. ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.41 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
26. มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.57 มาก	3.54 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)		
27. หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	3.91 มาก	3.75 มาก
28. หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	4.00 มาก	3.65 มาก
29. การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง	3.78 มาก	3.56 มาก
30. การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน	3.69 มาก	3.60 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85 มาก	3.64 มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
31. เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	3.76 มาก	3.63 มาก
32. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	3.66 มาก	3.50 มาก
33. การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.62 มาก	3.66 มาก
34. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.40 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
35. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.32 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 มาก	3.51 มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น		
36. การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.47 ปานกลาง	3.58 มาก
37. การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.40 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง

ตารางที่ 53 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจ
ที่รักษาสุขลักษณะจิตเปรียบเทียบกับเพศ

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	เพศ			
	ชาย		หญิง	
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน				
38. หัวหน้างานสั่งงานชัดเจน เข้าใจง่าย	3.79	มาก	3.63	มาก
39. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	3.66	มาก	3.46	ปานกลาง
40. หัวหน้างานช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องเสมอ	3.78	มาก	3.59	มาก
41. หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	3.62	มาก	3.69	มาก
42. หัวหน้างาน ไม่ลำเอียง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	3.72	มาก	3.45	ปานกลาง
43. หัวหน้างานประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม ถูกต้อง	3.66	มาก	3.43	ปานกลาง
44. หัวหน้างาน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน	3.71	มาก	3.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	มาก	3.56	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน				
45. บริษัท / หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงาน อย่างทั่วถึง	3.54	มาก	3.60	มาก
46. มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	3.78	มาก	3.62	มาก
47. มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.68	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	มาก	3.60	มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน				
48. บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.51	มาก	3.95	มาก
49. บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ การงาน	3.41	ปานกลาง	3.80	มาก
50. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3.32	ปานกลาง	3.52	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	ปานกลาง	3.85	มาก

ตารางที่ 53 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจ
ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตเปรียบเทียบตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านสภาพการทำงาน		
51. จำนวนคนงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.25 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
52. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	3.12 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
53. ที่ทำงานสะอาด ระบายอากาศ แสง เสียง เหมาะแก่การทำงาน	3.37 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง
54. ที่ทำงานไม่คับแคบเกินไป	3.34 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง
55. สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.56 มาก	3.64 มาก
56. จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	3.21 ปานกลาง	3.52 มาก
57. มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.31 ปานกลาง	3.59 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน		
58. ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	3.32 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง
59. ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน	2.91 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ		
60. บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.35 ปานกลาง	3.79 มาก
61. มีรถรับ – ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	2.99 ปานกลาง	3.59 มาก
62. มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	3.37 ปานกลาง	3.58 มาก
63. บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.28 ปานกลาง	3.68 มาก
64. บริษัทมีสวัสดิการที่พักให้แก่พนักงาน	2.68 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง
65. บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.59 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว		
66. มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ	3.28 ปานกลาง	3.56 มาก
67. คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา	3.25 ปานกลาง	3.62 มาก
68. มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม และครอบครัว	3.40 ปานกลาง	3.68 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31 ปานกลาง	3.62 มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.44 ปานกลาง	3.53 มาก

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญ
 เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้าน
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านนโยบาย
 และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ย
 ในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ใน
 ปัจจุบัน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ใน
 ชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการ
 ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ใน
 ชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และด้านความ
 สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความ
 สัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ใน
 ปัจจุบัน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจ
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เปรียบเทียบตามเพศ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน		
1. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	2.97 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
2. งานที่ทำไม่มีความสำคัญกับบริษัท ไม่ทำให้รู้สึกภูมิใจ	2.59 ปานกลาง	2.49 น้อย
3. งานที่ทำ เป็นงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานไม่ชัดเจน	2.69 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง
4. ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชามาก	2.63 ปานกลาง	2.43 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.72 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง
ด้านความสำเร็จของงาน		
5. งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	2.84 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง
6. ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	2.65 ปานกลาง	2.49 น้อย
7. ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	2.72 ปานกลาง	2.44 น้อย
8. ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.75 ปานกลาง	2.42 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.74 ปานกลาง	2.47 น้อย
ด้านความรับผิดชอบ		
9. ปริมาณงานไม่เหมาะสม	2.66 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง
10. ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	2.71 ปานกลาง	2.34 น้อย
11. ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	2.38 น้อย	2.33 น้อย
12. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอ กับความต้องการ	2.59 ปานกลาง	2.35 น้อย
13. ไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	2.59 ปานกลาง	2.41 น้อย
14. ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	2.54 ปานกลาง	2.39 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.58 ปานกลาง	2.39 น้อย

ตารางที่ 54 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจ
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เปรียบเทียบตามเพศ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		
15. ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	2.90 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง
16. การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	2.99 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง
17. ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.72 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.87 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ		
18. ไม่มีคุณภาพภูมิใจในงานที่ทำ	2.45 น้อย	2.26 น้อย
19. หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและไม่มอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	2.40 น้อย	2.24 น้อย
20. ไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	2.40 น้อย	2.21 น้อย
21. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ	2.28 น้อย	2.03 น้อย
22. ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	2.46 น้อย	2.29 น้อย
23. ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.62 ปานกลาง	2.49 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.43 น้อย	2.25 น้อย
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.67 ปานกลาง	2.46 น้อย

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจ
ที่รักษาสุขลักษณะจิต เปรียบเทียบตามเพศ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	เพศ			
	ชาย		หญิง	
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน				
24. ตำแหน่งงาน ไม่มีความสำคัญกับบริษัท	2.43	น้อย	2.25	น้อย
25. ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ	2.47	น้อย	2.23	น้อย
26. ไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.41	น้อย	2.05	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.44	น้อย	2.18	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)				
27. หัวหน้างานไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	2.37	น้อย	2.31	น้อย
28. หัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง	2.29	น้อย	2.27	น้อย
29. การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม	2.40	น้อย	2.38	น้อย
30. มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน	2.50	ปานกลาง	2.24	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.39	น้อย	2.30	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
31. เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ไม่จริงใจ	2.44	น้อย	2.16	น้อย
32. เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	2.51	ปานกลาง	2.21	น้อย
33. ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.38	น้อย	2.15	น้อย
34. ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.51	ปานกลาง	2.17	น้อย
35. ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและ รับฟังซึ่งกันและกัน	2.40	น้อย	2.28	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.45	น้อย	2.19	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น				
36. ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.47	น้อย	2.26	น้อย
37. ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	2.42	น้อย	2.28	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.43	น้อย	2.27	น้อย

ตารางที่ 55 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจ
ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต เปรียบเทียบตามเพศ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	เพศ			
	ชาย		หญิง	
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน				
38. หัวหน้างานสั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	2.29	น้อย	2.33	น้อย
39. หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	2.25	น้อย	2.28	น้อย
40. หัวหน้างานไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	2.19	น้อย	2.19	น้อย
41. หัวหน้างานไม่สอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	2.31	น้อย	2.16	น้อย
42. หัวหน้างานลำเอียง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	2.25	น้อย	2.15	น้อย
43. หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน	2.31	น้อย	2.35	น้อย
44. หัวหน้างานไม่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน	2.24	น้อย	2.17	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.26	น้อย	2.23	น้อย
ด้านนโยบายและการบริหารงาน				
45. บริษัท / หัวหน้า ไม่มีกรชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	2.44	น้อย	2.26	น้อย
46. ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	2.54	ปานกลาง	2.23	น้อย
47. ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.41	น้อย	2.05	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.47	น้อย	2.17	น้อย
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน				
48. บริษัท ไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	2.19	น้อย	1.97	น้อย
49. บริษัท มีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ การงาน	2.13	น้อย	1.80	น้อย
50. ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	2.34	น้อย	1.95	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.22	น้อย	1.90	น้อย

ตารางที่ 55 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงใจ
ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต เปรียบเทียบตามเพศ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านสภาพการทำงาน		
51. จำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.50 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง
52. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ	2.87 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง
53. ที่ทำงานไม่สะอาด สภาพไม่เหมาะแก่การทำงาน	2.40 น้อย	2.34 น้อย
54. ที่ทำงานคับแคบเกินไป	2.46 น้อย	2.54 ปานกลาง
55. ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	2.28 น้อย	2.02 น้อย
56. จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ไม่เหมาะสม	2.43 น้อย	2.11 น้อย
57. ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ชา เป็นต้น	2.32 น้อย	2.18 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.47 น้อย	2.33 น้อย
ด้านค่าตอบแทน		
58. ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา ไม่เหมาะสม	2.72 ปานกลาง	2.41 น้อย
59. ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	2.96 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.84 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ		
60. บริษัทไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	2.50 ปานกลาง	2.21 น้อย
61. ไม่มีรถรับ – ส่ง ระหว่างที่หักกลับที่ทำงาน	2.37 น้อย	2.12 น้อย
62. ไม่มีร้านอาหารในโรงงาน	2.27 น้อย	2.11 น้อย
63. บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.46 น้อย	2.15 น้อย
64. บริษัทไม่มีสวัสดิการที่พอกให้แก่พนักงาน	2.87 ปานกลาง	2.43 น้อย
65. บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.88 ปานกลาง	2.48 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.56 ปานกลาง	2.25 น้อย
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว		
66. ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ	2.35 น้อย	2.01 น้อย
67. คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	2.15 น้อย	1.85 น้อย
68. มีความรู้สึกที่เราไม่ได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	2.13 น้อย	1.91 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.21 น้อย	1.92 น้อย
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.43 น้อย	2.21 น้อย

จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจ
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน		
1. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.37 ปานกลาง	3.84 มาก
2. งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	3.70 มาก	4.00 มาก
3. งานที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานชัดเจน	3.45 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง
4. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.38 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47 ปานกลาง	3.61 มาก
ด้านความสำเร็จของงาน		
5. งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	3.73 มาก	4.16 มาก
6. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ	3.31 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
7. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.54 มาก	3.63 มาก
8. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.46 ปานกลาง	3.53 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 มาก	3.71 มาก
ด้านความรับผิดชอบ		
9. ปริมาณงานเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป	3.42 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
10. โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	3.49 ปานกลาง	3.84 มาก
11. ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	3.56 มาก	3.89 มาก
12. ระดับความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.57 มาก	3.68 มาก
13. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.07 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
14. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.19 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 ปานกลาง	3.54 มาก

ตารางที่ 56 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำคนเดียว	ทำมากกว่า 1 คน
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		
15. มีโอกาสได้รับการฝึกฝนอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.41 ปานกลาง	3.53 มาก
16. การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง เป็นไปอย่างเหมาะสมยุติธรรม	3.00 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง
17. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.58 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ		
18. มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.68 มาก	3.74 มาก
19. หัวหน้างานให้ความไว้วางใจในการทำงานและ มักมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ	3.41 ปานกลาง	3.68 มาก
20. ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.50 มาก	3.89 มาก
21. เพื่อนร่วมงานยอมรับ	3.66 มาก	3.58 มาก
22. ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	2.78 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
23. มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.58 ปานกลาง	2.37 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.33 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง

จากตารางที่ 56 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวและผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยขงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียว ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงใจ
ที่รักษาสุขลักษณะจิต เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยเชิงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน		
24. ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.38 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง
25. ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.36 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
26. มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.55 มาก	3.42 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)		
27. หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	3.81 มาก	3.42 ปานกลาง
28. หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	3.73 มาก	3.58 มาก
29. การวางคนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง.	3.63 มาก	3.26 ปานกลาง
30. การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน	3.62 มาก	3.58 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70 มาก	3.46 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
31. เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	3.65 มาก	3.84 มาก
32. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	3.54 มาก	3.32 ปานกลาง
33. การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.66 มาก	3.58 มาก
34. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.44 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
35. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.35 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 มาก	3.42 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น		
36. การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.58 มาก	3.32 ปานกลาง
37. การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.40 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง

ตารางที่ 57 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน		
38. หัวหน้างานสั่งงานชัดเจน เข้าใจง่าย	3.66 มาก	3.63 มาก
39. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	3.52 มาก	3.26 ปานกลาง
40. หัวหน้างานช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องเสมอ	3.62 มาก	3.68 มาก
41. หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	3.68 มาก	3.53 มาก
42. หัวหน้างานไม่ลำเอียง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	3.52 มาก	3.26 ปานกลาง
43. หัวหน้างานประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม ถูกต้อง	3.49 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง
44. หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.69 มาก	3.58 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 มาก	3.47 ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหารงาน		
45. บริษัท / หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	3.60 มาก	3.47 ปานกลาง
46. มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	3.65 มาก	3.74 มาก
47. มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.60 มาก	3.74 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 มาก	3.65 มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		
48. บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.94 มาก	4.11 มาก
49. บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ การงาน	3.78 มาก	4.05 มาก
50. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3.51 มาก	3.74 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 มาก	3.96 มาก

ตารางที่ 57 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจ
ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยงูใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านสภาพการทำงาน		
51. จำนวนคนงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.26 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง
52. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	3.27 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง
53. ที่ทำงานสะอาด เรียบร้อย แสง เสียง เหมาะแก่การทำงาน	3.42 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
54. ที่ทำงาน ไม่คับแคบเกินไป	3.34 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
55. สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.66 มาก	3.32 ปานกลาง
56. จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	3.47 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง
57. มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.50 มาก	4.00 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน		
58. ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	3.47 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง
59. ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน	3.03 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ		
60. บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.70 มาก	3.74 มาก
61. มีรถรับ - ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	3.47 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง
62. มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	3.55 มาก	3.26 ปานกลาง
63. บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.59 มาก	3.79 มาก
64. บริษัทมีสวัสดิการที่พักให้แก่พนักงาน	2.92 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง
65. บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.87 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว		
66. มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่เราทำ	3.49 ปานกลาง	3.74 มาก
67. คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา	3.53 มาก	3.68 มาก
68. มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม และครอบครัว	3.62 มาก	3.68 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 มาก	3.70 มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.51 มาก	3.47 ปานกลาง

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงานใจ
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยงานใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน		
1. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	2.90 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
2. งานที่ทำ ไม่มีความสำคัญกับบริษัท ไม่ทำให้รู้สึกภูมิใจ	2.50 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
3. งานที่ทำ เป็นงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงานไม่ชัดเจน	2.54 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง
4. ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุม จากผู้บังคับบัญชา มาก	2.47 น้อย	2.53 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.60 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง
ด้านความสำเร็จของงาน		
5. งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	2.56 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
6. ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	2.51 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง
7. ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	2.50 ปานกลาง	2.42 น้อย
8. ผลสำเร็จของงาน ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.49 น้อย	2.53 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.51 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ		
9. ปริมาณงานไม่เหมาะสม	2.52 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง
10. ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	2.41 น้อย	2.47 น้อย
11. ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ถูกควบคุมการทำงาน อย่างใกล้ชิด	2.32 น้อย	2.68 ปานกลาง
12. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอ กับความต้องการ	2.38 น้อย	2.74 ปานกลาง
13. ไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	2.43 น้อย	2.74 ปานกลาง
14. ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	2.41 น้อย	2.63 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.41 น้อย	2.68 ปานกลาง

ตารางที่ 58 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจ
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ลักษณะงานที่ทำ			
	ทำคนเดียว		ทำมากกว่า 1 คน	
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
15. ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	2.62	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง
16. การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	2.76	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
17. ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.55	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.64	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ				
18. ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	2.29	น้อย	2.37	น้อย
19. หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและไม่มอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	2.26	น้อย	2.42	น้อย
20. ไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	2.24	น้อย	2.42	น้อย
21. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ	2.07	น้อย	2.26	น้อย
22. ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	2.33	น้อย	2.16	น้อย
23. ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.52	ปานกลาง	2.37	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.29	น้อย	2.33	น้อย
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.49	น้อย	2.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 58 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดี๋ยวมี่ระดับของปัญหาต่อปัจจัย
 จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่
 ทำงานมากกว่า 1 กะมีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดี๋ยวมี่ระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับ
 ปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขต
 ของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้าน
 ความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้าน
 ความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความ
 สำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้าน
 การยอมรับนับถือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุด
ที่รักษาสุขลักษณะจิต เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจุดที่รักษาสุขลักษณะจิต	ลักษณะงานที่ทำ			
	ทำคนเดียว		ทำมากกว่า 1 คน	
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน				
24. ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	2.27	น้อย	2.58	ปานกลาง
25. ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ	2.27	น้อย	2.47	น้อย
26. ไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.12	น้อย	2.32	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.22	น้อย	2.46	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)				
27. หัวหน้างานไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	2.29	น้อย	2.89	ปานกลาง
28. หัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง	2.24	น้อย	2.74	ปานกลาง
29. การวางแผนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม	2.33	น้อย	3.21	ปานกลาง
30. มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน	2.25	น้อย	3.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.28	น้อย	2.97	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
31. เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ไม่จริงใจ	2.18	น้อย	2.84	ปานกลาง
32. เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	2.24	น้อย	2.79	ปานกลาง
33. ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.18	น้อย	2.37	น้อย
34. ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.24	น้อย	2.26	น้อย
35. ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2.31	น้อย	2.32	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.23	น้อย	2.52	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น				
36. ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.30	น้อย	2.37	น้อย
37. ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	2.30	น้อย	2.47	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.30	น้อย	2.42	น้อย

ตารางที่ 59 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจ
ที่รักษาสุขลักษณะจิต เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยงูใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	ลักษณะงานที่ทำ			
	ทำกะเดียว		ทำมากกว่า 1 กะ	
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน				
38. หัวหน้างานสั่งงาน ไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	2.32	น้อย	2.26	น้อย
39. หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและไม่รับฟัง ความคิดเห็นของลูกน้อง	2.27	น้อย	2.37	น้อย
40. หัวหน้างานไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	2.18	น้อย	2.42	น้อย
41. หัวหน้างานไม่สอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	2.17	น้อย	2.42	น้อย
42. หัวหน้างานลำเอียง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	2.17	น้อย	2.21	น้อย
43. หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน	2.33	น้อย	2.58	ปานกลาง
44. หัวหน้างานไม่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน	2.15	น้อย	2.63	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.23	น้อย	2.41	น้อย
ด้านนโยบายและการบริหารงาน				
45. บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่ พนักงานอย่างทั่วถึง	2.29	น้อย	2.37	น้อย
46. ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	2.28	น้อย	2.53	ปานกลาง
47. ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.11	น้อย	2.32	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.22	น้อย	2.40	น้อย
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน				
48. บริษัท ไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	1.99	น้อย	2.32	น้อย
49. บริษัท มีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ การงาน	1.85	น้อย	2.21	น้อย
50. ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	2.02	น้อย	2.16	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	1.95	น้อย	2.23	น้อย

ตารางที่ 59 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจ
ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยงูใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านสภาพการทำงาน		
51. จำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.44 น้อย	3.58 มาก
52. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ	2.60 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
53. ที่ทำงานไม่สะอาด สภาพไม่เหมาะแก่การทำงาน	2.30 น้อย	3.16 ปานกลาง
54. ที่ทำงานคับแคบเกินไป	2.50 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง
55. ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	2.06 น้อย	2.26 น้อย
56. จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ไม่เหมาะสม	2.18 น้อย	2.11 น้อย
57. ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	2.17 น้อย	2.89 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.32 น้อย	2.91 ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน		
58. ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา ไม่เหมาะสม	2.47 น้อย	2.53 ปานกลาง
59. ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	2.71 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.59 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ		
60. บริษัทไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	2.21 น้อย	3.32 ปานกลาง
61. ไม่มีรถรับ - ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	2.13 น้อย	2.89 ปานกลาง
62. ไม่มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	2.10 น้อย	2.95 ปานกลาง
63. บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.20 น้อย	2.42 น้อย
64. บริษัทไม่มีสวัสดิการที่พิกให้แก่พนักงาน	2.52 ปานกลาง	2.47 น้อย
65. บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.57 ปานกลาง	2.47 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.29 น้อย	2.75 ปานกลาง
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว		
66. ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ	2.04 น้อย	2.74 ปานกลาง
67. คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	1.87 น้อย	2.53 ปานกลาง
68. มีความรู้สึกที่เราไม่ได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	1.93 น้อย	2.32 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	1.95 น้อย	2.53 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.23 น้อย	2.59 ปานกลาง

จากตารางที่ 59 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดี๋ยวมี่ระดับของปัญหาต่อปัจจัย
จูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน
มากกว่า 1 กะ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดี๋ยวมี่ระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับ
ปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน ด้าน
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้า
งาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านตำแหน่ง
หน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้าน
สวัสดิการ ด้านความมั่นคงความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้าน
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงาน ที่ทำงานในขณะนี้

ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้											
	รับวัตถุประสงค์	แปรรูป	คัตไชน์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิ.จ.	อื่นๆ			
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน												
1. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ท้าทายให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.32 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.65 มาก	3.67 มาก	3.57 มาก			
2. งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	3.82 มาก	3.48 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.57 มาก	3.50 มาก	3.57 มาก	3.98 มาก	4.00 มาก	3.93 มาก			
3. งานที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับความต้องการของงานชัดเจน	3.27 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.50 มาก	3.35 ปานกลาง	3.59 มาก	3.67 มาก	3.55 มาก			
4. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	2.77 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.80 มาก	3.51 มาก	3.49 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.55 มาก			
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.67 มาก	3.70 มาก	3.65 มาก			
ด้านความสำเร็จของงาน												
5. งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	3.82 มาก	3.45 ปานกลาง	3.53 มาก	3.48 ปานกลาง	3.60 มาก	3.80 มาก	3.96 มาก	4.00 มาก	3.98 มาก			
6. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ	3.32 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.67 มาก	3.57 มาก	3.32 ปานกลาง			
7. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.50 มาก	3.31 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.50 มาก	3.49 ปานกลาง	3.87 มาก	3.61 มาก	3.52 มาก			
8. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.36 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.60 มาก	3.44 ปานกลาง	3.80 มาก	3.43 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง			
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 มาก	3.28 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.82 มาก	3.65 มาก	3.58 มาก			

ตารางที่ 60 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ควมสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะมี

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะมี									
	รับวัดจุดดิบ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.จี.	อื่นๆ	
ด้านความรับผิดชอบ										
9. ปริมาณงานเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป	3.45 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.50 มาก	3.41 ปานกลาง	3.78 มาก	3.52 มาก	3.30 ปานกลาง	
10. โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	3.82 มาก	3.17 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.78 มาก	3.50 มาก	3.67 มาก	
11 ได้รับความคิดเห็น ใฝ่ใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	3.41 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.67 มาก	3.40 ปานกลาง	3.59 มาก	3.83 มาก	3.74 มาก	3.47 ปานกลาง	
12. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับความต้องการ	3.55 มาก	3.14 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.59 มาก	3.70 มาก	3.69 มาก	3.83 มาก	3.74 มาก	3.48 ปานกลาง	
13. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.14 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	
14. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	3.00 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.62 มาก	3.51 มาก	3.39 ปานกลาง	
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน										
15. มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.27 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.57 มาก	3.55 มาก	3.20 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.65 มาก	3.50 มาก	3.30 ปานกลาง	
16. การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง เป็นไปอย่างเหมาะสมยุติธรรม	2.73 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	

ตารางที่ 60 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัดจุดดี	แปรรูป	คัดใช้	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน										
17. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.50 ปานกลาง	2.48 น้อย	2.59 ปานกลาง	2.47 น้อย	2.50 ปานกลาง	2.33 น้อย	2.62 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	2.83 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	
ด้านการยอมรับนับถือ										
18. มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.77 มาก	3.38 ปานกลาง	3.57 มาก	3.78 มาก	3.56 มาก	3.73 มาก	3.84 มาก	3.63 มาก	3.67 มาก	
19. หัวหน้างาน ให้ความสำคัญในการทำงานและ มักมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ	3.18 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.59 มาก	3.57 มาก	3.62 มาก	
20. ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.45 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.55 มาก	3.40 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.76 มาก	3.52 มาก	3.42 ปานกลาง	
21. เพื่อนร่วมงานยอมรับ	3.32 ปานกลาง	3.76 มาก	3.73 มาก	3.53 มาก	3.60 มาก	3.80 มาก	3.72 มาก	3.72 มาก	3.58 มาก	
22. ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	2.73 ปานกลาง	2.34 น้อย	2.73 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	
23. มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผล การปฏิบัติงาน	2.18 น้อย	2.62 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.34 น้อย	3.00 ปานกลาง	2.45 ปานกลาง	2.64 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.23 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.54 มาก	3.50 มาก	3.37 ปานกลาง	

จากตารางที่ 60 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกแพ็คเกจจิ้งและแผนกคิว.ซี. ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกอื่นๆ แผนกเรียง แผนกผลิต แผนกคลังสินค้า แผนกคัต ไชส์ แผนกรับวัสดุคิบ และ แผนกแปรรูป ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกรับวัสดุคิบ ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกแปรรูป ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกคัต ไชส์ ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกผลิต ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกเรียง ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกคลังสินค้า ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกแพ็คเกจจิ้ง ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกคิวิ.ซี. ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้าน ลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และ ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้าน ลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ย ในระดับปานกลางในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพจิต

เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัดดูดิบ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน										
24. ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.18 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.87 มาก	3.30 ปานกลาง	
25. ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ	3.36 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.59 มาก	3.20 ปานกลาง	
26. มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.45 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.70 มาก	3.52 มาก	3.40 ปานกลาง	3.53 มาก	3.61 มาก	3.61 มาก	3.48 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.51 มาก	3.69 มาก	3.33 ปานกลาง	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)										
27. หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	3.55 มาก	3.55 มาก	3.67 มาก	3.83 มาก	3.30 ปานกลาง	4.04 มาก	3.87 มาก	3.74 มาก	3.88 มาก	
28. หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	3.73 มาก	3.45 ปานกลาง	3.53 มาก	3.62 มาก	3.70 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	3.50 มาก	3.80 มาก	
29. การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง	3.45 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.73 มาก	3.50 มาก	3.40 ปานกลาง	3.82 มาก	3.70 มาก	3.57 มาก	3.65 มาก	
30. การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน	3.45 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.70 มาก	3.62 มาก	3.60 มาก	3.76 มาก	3.76 มาก	3.57 มาก	3.58 มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 มาก	3.42 ปานกลาง	3.66 มาก	3.64 มาก	3.50 มาก	3.90 มาก	3.83 มาก	3.59 มาก	3.73 มาก	

ตารางที่ 61 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพจิต
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนั้น

ปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนั้น									
	รับวิทยุติด	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน										
31. เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	3.59 มาก	3.62 มาก	3.97 มาก	3.57 มาก	3.20 ปานกลาง	3.82 มาก	3.57 มาก	3.67 มาก	3.65 มาก	
32. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	3.41 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.67 มาก	3.57 มาก	3.30 ปานกลาง	3.69 มาก	3.48 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.55 มาก	
33. การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.41 ปานกลาง	3.66 มาก	3.77 มาก	3.67 มาก	3.60 มาก	3.59 มาก	3.87 มาก	3.63 มาก	3.55 มาก	
34. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.41 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.53 มาก	3.67 มาก	2.90 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.54 มาก	3.50 มาก	3.40 ปานกลาง	
35. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและ รับฟังซึ่งกันและกัน	3.09 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.53 มาก	2.90 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.54 มาก	3.43 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.67 มาก	3.60 มาก	3.18 ปานกลาง	3.53 มาก	3.60 มาก	3.53 มาก	3.47 ปานกลาง	
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น										
36. การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	3.32 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.71 มาก	3.60 มาก	3.53 มาก	3.74 มาก	3.61 มาก	3.47 ปานกลาง	
37. การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหา ในการทำงาน	3.27 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.54 มาก	3.65 มาก	3.33 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.54 มาก	3.50 มาก	3.48 ปานกลาง	3.64 มาก	3.63 มาก	3.40 ปานกลาง	

ตารางที่ 61 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยหัวใจที่รักษาสถิติขณะจิต
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงาน ในขณะนั้น

ปัจจัยหัวใจที่รักษาสถิติขณะจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนั้น									
	รับจัดดูดิบ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน										
38. หัวหน้างานสั่งงานชัดเจน เข้าใจง่าย	3.64 มาก	3.55 มาก	3.53 มาก	3.53 มาก	3.60 มาก	3.76 มาก	3.93 มาก	3.83 มาก	3.43 ปานกลาง	
39. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	3.41 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.59 มาก	3.50 มาก	3.53 มาก	3.74 มาก	3.80 มาก	3.18 ปานกลาง	
40. หัวหน้างานช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ลูกน้องเสมอ	3.68 มาก	3.41 ปานกลาง	3.50 มาก	3.64 มาก	3.70 มาก	3.67 มาก	3.91 มาก	3.67 มาก	3.38 ปานกลาง	
41. หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	3.55 มาก	3.59 มาก	3.73 มาก	3.83 มาก	3.70 มาก	3.55 มาก	3.80 มาก	3.59 มาก	3.63 มาก	
42. หัวหน้างานไม่ลำเอียง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	3.50 มาก	3.17 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.60 มาก	3.73 มาก	3.74 มาก	3.52 มาก	3.40 ปานกลาง	
43. หัวหน้างานประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม ถูกต้อง	3.50 มาก	3.34 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.50 มาก	3.59 มาก	3.65 มาก	3.61 มาก	3.41 ปานกลาง	
44. หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน	3.68 มาก	3.34 ปานกลาง	3.60 มาก	3.88 มาก	3.40 ปานกลาง	3.65 มาก	3.89 มาก	3.74 มาก	3.55 มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 มาก	3.35 ปานกลาง	3.52 มาก	3.59 มาก	3.57 มาก	3.64 มาก	3.81 มาก	3.68 มาก	3.42 ปานกลาง	

ตารางที่ 61 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อบัญชีปัจจัยที่รักษาสุขภาพจิต
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะมี

ปัจจัยสุขภาพจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะมี									
	รับคดี	แปรรูป	คดีไต่สวน	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ค่านโยบายและการบริหารงาน										
45. บริษัท / หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	3.32 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.63 มาก	3.60 มาก	3.60 มาก	3.35 ปานกลาง	3.84 มาก	3.76 มาก	3.55 มาก	
46. มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	3.45 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.60 มาก	3.71 มาก	3.60 มาก	3.67 มาก	3.87 มาก	3.78 มาก	3.48 ปานกลาง	
47. มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.36 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.60 มาก	3.60 มาก	3.40 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	4.11 มาก	3.85 มาก	3.33 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.61 มาก	3.64 มาก	3.53 มาก	3.48 ปานกลาง	3.94 มาก	3.80 มาก	3.45 ปานกลาง	
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน										
48. บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.68 มาก	4.03 มาก	4.13 มาก	4.02 มาก	3.70 มาก	3.61 มาก	4.17 มาก	4.02 มาก	3.95 มาก	
49. บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ การงาน	3.59 มาก	3.93 มาก	3.93 มาก	3.79 มาก	3.80 มาก	3.37 ปานกลาง	3.98 มาก	3.91 มาก	3.92 มาก	
50. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3.50 มาก	3.52 มาก	3.63 มาก	3.43 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.61 มาก	3.78 มาก	3.60 มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59 มาก	3.83 มาก	3.90 มาก	3.75 มาก	3.63 มาก	3.39 ปานกลาง	3.92 มาก	3.91 มาก	3.83 มาก	

ตารางที่ 61 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ควมสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัดจุดดับ	แปรรูป	คัดไชต์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิ.จ.	อื่นๆ	
ด้านสภาพการทำงาน										
51. จำนวนคนงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.14 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	
52. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	3.41 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	
53. ที่ทำงานสะอาด ระบายร้อยแสง เสียง เหมาะแก่การทำงาน	3.33 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.57 มาก	3.53 มาก	
54. ที่ทำงานไม่คับแคบเกินไป	3.14 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.50 มาก	3.53 มาก	
55. สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.50 มาก	3.69 มาก	3.47 ปานกลาง	3.67 มาก	3.70 มาก	3.61 มาก	3.52 มาก	3.70 มาก	3.85 มาก	
56. จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	3.36 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.53 มาก	3.30 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.67 มาก	3.55 มาก	
57. มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.32 ปานกลาง	3.55 มาก	3.70 มาก	3.53 มาก	3.60 มาก	3.18 ปานกลาง	3.59 มาก	3.73 มาก	3.65 มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.56 มาก	3.56 มาก	
ด้านค่าตอบแทน										
58. ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	3.05 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.70 มาก	3.52 มาก	3.50 มาก	3.35 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.72 มาก	3.43 ปานกลาง	
59. ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน	2.86 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.58 มาก	3.19 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	

ตารางที่ 61 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยของจิตวิทยาสุขภาพจิตที่เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัจจัยของจิตวิทยาสุขภาพจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัสดุ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านสวัสดิการ										
60. บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.32 ปานกลาง	3.62 มาก	3.83 มาก	3.71 มาก	3.90 มาก	3.27 ปานกลาง	3.87 มาก	4.07 มาก	3.75 มาก	
61. มีรถรับ - ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	3.36 ปานกลาง	3.52 มาก	3.47 ปานกลาง	3.88 มาก	3.30 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	3.91 มาก	3.33 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	
62. มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	3.27 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.57 มาก	3.79 มาก	3.60 มาก	3.39 ปานกลาง	3.50 มาก	3.57 มาก	3.53 มาก	
63. บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.23 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.63 มาก	3.76 มาก	3.80 มาก	3.27 ปานกลาง	3.76 มาก	3.87 มาก	3.63 มาก	
64. บริษัทมีสวัสดิการที่ทักให้แพทย์ปรึกษา	2.86 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	
65. บริษัทมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.91 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.37 น้อย	2.89 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.16 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.55 มาก	3.50 มาก	3.50 มาก	2.93 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.57 มาก	3.37 ปานกลาง	
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว										
66. มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่เราทำ	3.64 มาก	3.41 ปานกลาง	3.50 มาก	3.43 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.89 มาก	3.48 ปานกลาง	3.62 มาก	
67. คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา	3.41 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.78 มาก	3.40 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.57 มาก	3.63 มาก	3.58 มาก	
68. มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	3.68 มาก	3.38 ปานกลาง	3.50 มาก	3.66 มาก	3.20 ปานกลาง	3.55 มาก	3.76 มาก	3.74 มาก	3.73 มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58 มาก	3.40 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.62 มาก	3.33 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.74 มาก	3.62 มาก	3.64 มาก	
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.35 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.55 มาก	3.53 มาก	3.43 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.64 มาก	3.64 มาก	3.49 ปานกลาง	

จากตารางที่ 61 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกแพ็คกิ่ง แผนกคัตไชส์ และ แผนกผลิต ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพขณะจิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกอื่นๆ แผนกเรียง แผนกคลังสินค้า แผนกแปรรูป และแผนกรับวัตถุดิบ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกรับวัตถุดิบให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกแปรรูป ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคัตไชส์ ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกผลิต ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเปรียบเทียบกับแผนก / ส่วนงานที่ทำงาน
ในขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัตถุประสงค์	แปรรูป	ตัดใจ	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน										
1. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.09 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	
2. งานที่ไม่มีความสำคัญกับบริษัท ไม่ทำให้รู้สึกภูมิใจ	2.45 น้อย	2.69 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง	2.20 น้อย	2.57 ปานกลาง	2.33 น้อย	2.48 น้อย	2.55 ปานกลาง	
3. งานที่ทำ เป็นงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงาน ไม่ชัดเจน	2.41 น้อย	2.41 น้อย	2.47 น้อย	2.61 ปานกลาง	2.20 น้อย	2.80 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.57 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	
4. ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา	2.55 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	2.47 น้อย	2.53 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.55 ปานกลาง	2.30 น้อย	2.37 น้อย	2.45 น้อย	
ค่าเฉลี่ยรวม	2.63 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	2.64 ปานกลาง	2.35 น้อย	2.71 ปานกลาง	2.47 น้อย	2.60 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	
ด้านความสำเร็จของงาน										
5. งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	2.68 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.47 น้อย	2.71 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.90 ปานกลาง	2.30 น้อย	2.37 น้อย	2.63 ปานกลาง	
6. ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	2.59 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.36 น้อย	2.40 น้อย	2.82 ปานกลาง	2.22 น้อย	2.48 น้อย	2.60 ปานกลาง	
7. ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ของงาน	2.55 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.00 น้อย	2.84 ปานกลาง	2.04 น้อย	2.48 น้อย	2.45 น้อย	
8. ผลสำเร็จของงาน ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.55 ปานกลาง	2.64 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	2.43 น้อย	2.10 น้อย	2.79 ปานกลาง	2.24 น้อย	2.46 น้อย	2.48 น้อย	
ค่าเฉลี่ยรวม	2.59 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.23 น้อย	2.8 ปานกลาง	2.20 น้อย	2.45 น้อย	2.54 ปานกลาง	

ตารางที่ 62 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเปรียบเทียบกับแผนก / ส่วนงานที่ทำงาน ในขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ		แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รับวัตถุประสงค์	แปรรูป	คิดใช้ส	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิง.ซี.	อื่นๆ		
9. ปริมาณงานไม่เหมาะสม	2.86 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.39 น้อย	2.43 น้อย	2.48 น้อย		
10. ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	2.59 ปานกลาง	2.48 น้อย	2.47 น้อย	2.41 น้อย	2.40 น้อย	2.69 ปานกลาง	2.15 น้อย	2.20 น้อย	2.45 น้อย		
11. ไม่ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ผู้ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	2.23 น้อย	2.83 ปานกลาง	2.37 น้อย	2.31 น้อย	2.20 น้อย	2.39 น้อย	2.04 น้อย	2.28 น้อย	2.45 น้อย		
12. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เพียงพอกับความต้องการ	2.41 น้อย	2.62 ปานกลาง	2.37 น้อย	2.33 น้อย	2.30 น้อย	2.65 ปานกลาง	2.22 น้อย	2.24 น้อย	2.45 น้อย		
13. ไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	2.36 น้อย	2.59 ปานกลาง	2.43 น้อย	2.47 น้อย	2.30 น้อย	2.69 ปานกลาง	2.35 น้อย	2.30 น้อย	2.40 น้อย		
14. ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	2.45 น้อย	2.69 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.22 น้อย	2.10 น้อย	2.73 ปานกลาง	2.28 น้อย	2.43 น้อย	2.30 น้อย		
ค่าเฉลี่ยรวม	2.48 น้อย	2.64 ปานกลาง	2.46 น้อย	2.38 น้อย	2.32 น้อย	2.62 ปานกลาง	2.24 น้อย	2.32 น้อย	2.42 น้อย		
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน											
15. ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.00 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.28 น้อย	2.52 ปานกลาง	2.65 ปานกลาง		
16. การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	3.09 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง		
17. ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.86 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.40 น้อย	2.80 ปานกลาง	2.37 น้อย	2.46 น้อย	2.53 ปานกลาง		
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	2.64 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.39 น้อย	2.60 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง		

ตารางที่ 62 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเปรียบเทียบกับแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้											
	รับวัตถุประสงค์	แปรรูป	คิดเลข	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ			
ด้านการยอมรับนับถือ												
18. "ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ"	2.45 น้อย	2.66 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.22 น้อย	2.20 น้อย	2.45 น้อย	2.02 น้อย	2.07 น้อย	2.41 น้อย			
19. "หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและไม่มอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ"	2.14 น้อย	2.45 น้อย	2.07 น้อย	2.17 น้อย	2.50 ปานกลาง	2.49 น้อย	2.13 น้อย	2.33 น้อย	2.30 น้อย			
20. "ไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน"	2.18 น้อย	2.41 น้อย	2.20 น้อย	2.14 น้อย	2.40 น้อย	2.33 น้อย	2.20 น้อย	2.26 น้อย	2.28 น้อย			
21. "เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ"	2.05 น้อย	2.17 น้อย	2.13 น้อย	1.93 น้อย	2.20 น้อย	2.20 น้อย	2.02 น้อย	2.17 น้อย	2.03 น้อย			
22. "ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายใต้งค์กร"	2.32 น้อย	2.45 น้อย	2.20 น้อย	2.10 น้อย	2.40 น้อย	2.63 ปานกลาง	2.26 น้อย	2.41 น้อย	2.20 น้อย			
23. "ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน"	2.64 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.45 น้อย	2.40 น้อย	2.76 ปานกลาง	2.33 น้อย	2.52 ปานกลาง	2.28 น้อย			
ค่าเฉลี่ยรวม	2.30 น้อย	2.47 น้อย	2.27 น้อย	2.17 น้อย	2.35 น้อย	2.48 น้อย	2.16 น้อย	2.29 น้อย	2.25 น้อย			
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.60 ปานกลาง	2.64 ปานกลาง	2.49 น้อย	2.45 น้อย	2.35 น้อย	2.71 ปานกลาง	2.29 น้อย	2.45 น้อย	2.51 ปานกลาง			

จากตารางที่ 62 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคลังสินค้า แผนกแปรรูป แผนกรับวัตถุดิบ และแผนกอื่น ๆ มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนก คัดไซส์ แผนกผลิต แผนกคิว.ซี. แผนกเรียง และ แผนกแพ็คเกจ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกรับวัตถุดิบมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกแปรรูป มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคัดไซส์ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับ ปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกผลิต มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกเรียง มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคลังสินค้า มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับ ปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกแพ็คเกจ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยใน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนก คิว.ซี. มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกอื่นๆ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงานและ ด้านความสำเร็จ ของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดที่รักษาสุขภาพจิต
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงาน ในขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้											
	รับวัดดูดิบ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ			
ปัจจัยจุดที่รักษาสุขภาพจิต												
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานปัจจุบัน												
24. ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	2.50 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	2.30 น้อย	2.10 น้อย	2.50 ปานกลาง	2.39 น้อย	2.28 น้อย	2.09 น้อย	2.30 น้อย			
25. ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ	2.50 ปานกลาง	2.45 น้อย	2.20 น้อย	2.07 น้อย	2.40 น้อย	2.39 น้อย	2.09 น้อย	2.20 น้อย	2.55 ปานกลาง			
26. ไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.27 น้อย	2.17 น้อย	2.00 น้อย	1.84 น้อย	2.40 น้อย	2.39 น้อย	1.98 น้อย	2.04 น้อย	2.40 น้อย			
ค่าเฉลี่ยรวม	2.42 น้อย	2.38 น้อย	2.17 น้อย	2.01 น้อย	2.43 น้อย	2.39 น้อย	2.12 น้อย	2.11 น้อย	2.42 น้อย			
ด้านความสัมพันธ์กับปัญหา (หัวหน้างาน)												
27. หัวหน้างานไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	2.23 น้อย	2.45 น้อย	2.43 น้อย	2.10 น้อย	2.40 น้อย	2.31 น้อย	2.24 น้อย	2.54 ปานกลาง	2.35 น้อย			
28. หัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง	2.14 น้อย	2.66 ปานกลาง	2.27 น้อย	2.10 น้อย	2.30 น้อย	2.33 น้อย	2.15 น้อย	2.48 น้อย	2.15 น้อย			
29. การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม	2.36 น้อย	2.90 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.14 น้อย	2.20 น้อย	2.39 น้อย	2.39 น้อย	2.57 ปานกลาง	2.20 น้อย			
30. มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน	2.18 น้อย	2.52 ปานกลาง	2.30 น้อย	2.03 น้อย	2.20 น้อย	2.53 ปานกลาง	2.24 น้อย	2.54 ปานกลาง	2.10 น้อย			
ค่าเฉลี่ยรวม	2.23 น้อย	2.63 ปานกลาง	2.35 น้อย	2.09 น้อย	2.28 น้อย	2.39 น้อย	2.26 น้อย	2.53 ปานกลาง	2.20 น้อย			

ตารางที่ 63 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยทางจิตวิทยาลักษณะจิต
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยทางจิตวิทยาลักษณะจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัดจุดดับ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน										
31. เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ไม่จริงใจ	2.45 น้อย	2.24 น้อย	2.33 น้อย	2.16 น้อย	2.20 น้อย	2.29 น้อย	2.07 น้อย	2.30 น้อย	2.05 น้อย	
32. เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	2.41 น้อย	2.31 น้อย	2.23 น้อย	2.24 น้อย	2.10 น้อย	2.35 น้อย	2.15 น้อย	2.37 น้อย	2.20 น้อย	
33. ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.27 น้อย	2.21 น้อย	2.20 น้อย	2.16 น้อย	2.10 น้อย	2.22 น้อย	1.96 น้อย	2.35 น้อย	2.28 น้อย	
34. ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.18 น้อย	2.14 น้อย	2.17 น้อย	2.14 น้อย	2.20 น้อย	2.55 ปานกลาง	2.02 น้อย	2.43 น้อย	2.22 น้อย	
35. ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	2.09 น้อย	2.59 ปานกลาง	2.37 น้อย	2.38 น้อย	2.30 น้อย	2.41 น้อย	2.09 น้อย	2.30 น้อย	2.20 น้อย	
ค่าเฉลี่ยรวม	2.28 น้อย	2.30 น้อย	2.26 น้อย	2.21 น้อย	2.18 น้อย	2.36 น้อย	2.06 น้อย	2.35 น้อย	2.19 น้อย	
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น										
36. ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.32 น้อย	2.45 น้อย	2.37 น้อย	2.19 น้อย	2.30 น้อย	2.35 น้อย	2.07 น้อย	2.30 น้อย	2.53 ปานกลาง	
37. ไม่มีการปรึกษารื้อกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	2.41 น้อย	2.45 น้อย	2.47 น้อย	2.24 น้อย	2.30 น้อย	2.27 น้อย	2.13 น้อย	2.40 น้อย	2.27 น้อย	
ค่าเฉลี่ยรวม	2.36 น้อย	2.45 น้อย	2.42 น้อย	2.22 น้อย	2.30 น้อย	2.31 น้อย	2.10 น้อย	2.34 น้อย	2.40 น้อย	

ตารางที่ 63 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุกฤษฎีลักษณะจิต
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะมี

ปัญหาเกี่ยวกับ	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะมี									
	รับวัดจุดดิบ	แปรรูป	คัตเซส	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุกฤษฎีลักษณะจิต										
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน										
38. หัวหน้างานสั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	2.05	2.34	2.40	2.34	2.20	2.31	2.13	2.50	2.41	น้อย
39. หัวหน้างาน ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและ ไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	2.00	2.52	2.37	2.19	2.50	2.31	2.13	2.43	2.18	น้อย
40. หัวหน้างาน ไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	1.91	2.66	2.33	2.00	2.20	2.31	2.00	2.20	2.27	น้อย
41. หัวหน้างาน ไม่สอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ ลูกน้องทำ	1.86	2.28	2.27	2.10	2.10	2.41	2.00	2.26	2.25	น้อย
42. หัวหน้างานลำเอียง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	1.91	2.41	2.27	2.10	2.40	2.27	2.00	2.24	2.12	น้อย
43. หัวหน้างาน ไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน	1.95	2.55	2.57	2.28	2.40	2.37	2.09	2.59	2.33	น้อย
44. หัวหน้างาน ไม่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน	2.00	2.24	2.17	2.17	2.30	2.18	2.11	2.30	2.17	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	1.95	2.43	2.34	2.17	2.30	2.31	2.07	2.36	2.25	น้อย

ตารางที่ 63 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยของโรงเรียนที่รักษาสถลักษณะจิต
เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยของที่รักษาสถลักษณะจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้										
	รับวัดดูดิบ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ		
45. บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	2.00	2.55 ปานกลาง	2.30	2.17	2.40	2.45	2.39	2.24	น้อย	น้อย	น้อย
46. ไม่มีวิธีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำ อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	2.29	2.52 ปานกลาง	2.23	2.16	2.10	2.61 ปานกลาง	2.13	2.24	น้อย	น้อย	น้อย
47. ไม่มีการเงินนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.36	2.34	1.83	2.04	2.10	2.39	2.02	2.02	น้อย	น้อย	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.20	2.47	2.12	2.12	2.20	2.48	2.18	2.17	น้อย	น้อย	น้อย
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน											
48. บริษัท ไม่มีควมมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	1.91	2.00	1.73	2.10	1.90	2.20	1.89	1.96	น้อย	น้อย	น้อย
49. บริษัท มีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในอนาคต การทำงาน	1.77	1.72	1.77	1.84	2.00	2.10	1.78	1.85	น้อย	น้อย	น้อย
50. ไม่มีควมมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	2.00	1.93	1.80	1.97	2.10	2.41	1.91	2.02	น้อย	น้อย	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	1.89	1.89	1.77	1.97	2.00	2.24	1.86	1.94	น้อย	น้อย	น้อย

ตารางที่ 63 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงที่รักษาสุขภาพจิต เปรียบเทียบตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงที่รักษาสุขภาพจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้											
	รับวัตถุประสงค์	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ			
ด้านสภาพการทำงาน												
51. จำนวนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.77 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.37 น้อย	2.53 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.37 น้อย	2.20 น้อย			
52. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ	2.41 น้อย	2.72 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.37 น้อย			
53. ที่ทำงานไม่สะอาด สภาพไม่เหมาะสมแก่การทำงาน	2.32 น้อย	2.28 น้อย	2.07 น้อย	2.31 น้อย	2.80 ปานกลาง	2.43 น้อย	2.78 ปานกลาง	2.24 น้อย	2.10 น้อย			
54. ที่ทำงานคับแคบเกินไป	2.36 น้อย	2.31 น้อย	2.37 น้อย	2.43 น้อย	2.90 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	2.30 น้อย			
55. ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	1.95 น้อย	1.93 น้อย	2.13 น้อย	1.95 น้อย	2.30 น้อย	2.37 น้อย	2.20 น้อย	2.04 น้อย	1.88 น้อย			
56. จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ไม่เหมาะสม	2.09 น้อย	2.31 น้อย	2.00 น้อย	2.12 น้อย	2.60 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	2.13 น้อย	2.22 น้อย	1.80 น้อย			
57. ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่นักงาน เช่น มีด้าม ยา เป็นต้น	2.14 น้อย	2.48 น้อย	1.97 น้อย	2.23 น้อย	2.30 น้อย	2.39 น้อย	2.35 น้อย	2.04 น้อย	1.97 น้อย			
ค่าเฉลี่ยรวม	2.29 น้อย	2.35 น้อย	2.20 น้อย	2.30 น้อย	2.62 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง	2.29 น้อย	2.09 น้อย			
ด้านค่าตอบแทน												
58. ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา ไม่เหมาะสม	2.55 ปานกลาง	2.45 น้อย	2.30 น้อย	2.45 น้อย	2.40 น้อย	2.82 ปานกลาง	2.33 น้อย	2.59 ปานกลาง	2.25 น้อย			
59. ผลการขึ้นค่าแรง/เงินเดือนไม่ยุติธรรมไม่เหมาะสม	2.68 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.97 ปานกลาง	2.40 น้อย	3.08 ปานกลาง	2.48 น้อย	2.70 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง			
ค่าเฉลี่ยรวม	2.61 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.35 น้อย	2.71 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.95 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.64 ปานกลาง	2.40 น้อย			

ตารางที่ 63 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดจึ่งที่รักษาสุขภาพจิตเปรียบเทียบกับแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจุดจึ่งที่รักษาสุขภาพจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้											
	รับวัดจุดจึ่ง	แปรรูป	ตัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.จี.	อื่นๆ			
ด้านสวัสดิการ												
60. บริษัทไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	2.32 น้อย	2.28 น้อย	2.23 น้อย	2.26 น้อย	2.20 น้อย	2.55 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.04 น้อย	2.07 น้อย			
61. ไม่มีรถรับ - ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	2.32 น้อย	2.00 น้อย	2.20 น้อย	2.00 น้อย	2.10 น้อย	2.55 ปานกลาง	2.26 น้อย	2.13 น้อย	1.92 น้อย			
62. ไม่มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	2.23 น้อย	2.07 น้อย	2.10 น้อย	2.05 น้อย	2.50 ปานกลาง	2.15 น้อย	2.30 น้อย	2.11 น้อย	2.10 น้อย			
63. บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.27 น้อย	2.25 น้อย	2.17 น้อย	2.02 น้อย	2.20 น้อย	2.43 น้อย	2.00 น้อย	2.20 น้อย	2.28 น้อย			
64. บริษัทไม่มีสวัสดิการที่หักให้แก่นักงาน	2.36 น้อย	2.76 ปานกลาง	2.17 น้อย	2.34 น้อย	2.80 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.26 น้อย	2.43 น้อย	2.65 ปานกลาง			
65. บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนชื้อม	2.32 น้อย	3.21 ปานกลาง	2.27 น้อย	2.35 น้อย	2.60 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.24 น้อย	2.37 น้อย	2.20 น้อย			
ค่าเฉลี่ยรวม	2.30 น้อย	2.48 น้อย	2.19 น้อย	2.17 น้อย	2.40 น้อย	2.63 ปานกลาง	2.25 น้อย	2.21 น้อย	2.30 น้อย			
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว												
66. ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ	2.00 น้อย	2.31 น้อย	1.83 น้อย	1.91 น้อย	2.30 น้อย	2.22 น้อย	2.13 น้อย	2.15 น้อย	2.03 น้อย			
67. คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	1.68 น้อย	1.86 น้อย	1.67 น้อย	1.66 น้อย	2.30 น้อย	2.12 น้อย	2.11 น้อย	2.02 น้อย	1.92 น้อย			
68. มีความรู้สึกท้อใจไม่ได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	1.77 น้อย	2.07 น้อย	1.83 น้อย	1.78 น้อย	2.20 น้อย	2.04 น้อย	2.09 น้อย	1.98 น้อย	1.98 น้อย			
ค่าเฉลี่ยรวม	1.82 น้อย	2.08 น้อย	1.78 น้อย	1.78 น้อย	2.27 น้อย	2.13 น้อย	2.11 น้อย	2.05 น้อย	1.98 น้อย			
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.21 น้อย	2.38 น้อย	2.18 น้อย	2.16 น้อย	2.31 น้อย	2.43 น้อย	2.18 น้อย	2.27 น้อย	2.22 น้อย			

จากตารางที่ 63 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในทุกแผนก มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ดังนี้ แผนกคลังสินค้า แผนกแปรรูป แผนกเรียง แผนกคิว.ซี. แผนกอื่นๆ แผนกรับวัตถุดิบ แผนกคัดไซส์ แผนกแพ็คกิ้ง และแผนกผลิต

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกรับวัตถุดิบมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกแปรรูป มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคัดไซส์ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกผลิต มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกเรียง มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่

ในปัจจุบัน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคลังสินค้า มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง และความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกแพ็คเกจ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนก คิว.ซี. มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกอื่นๆ มีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
เปรียบเทียบตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 - 5,500	5,501 - 6,500	6,501 - 7,500	> 7,500
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน					
1. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำใหม่โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.06	3.59	3.36	3.31	3.70
2. งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	3.41	3.83	3.73	3.85	3.88
3. งานที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับความต้องการของงานชัดเจน	3.24	3.45	3.27	3.54	3.80
4. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.36	3.48	3.26	3.36	3.41
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	3.59	3.40	3.51	3.69
ด้านความสำเร็จของงาน					
5. งานที่ทำ ทำให้เราได้รับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	3.43	3.81	3.69	4.03	3.99
6. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำเสมอ	3.10	3.36	3.16	3.41	3.62
7. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.37	3.68	3.42	3.49	3.77
8. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.45	3.52	3.25	3.49	3.65
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	3.59	3.38	3.60	3.76

ตารางที่ 64 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ควมสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
เปรียบเทียบตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านความรับผิดชอบ					
9. ปริมาณงานเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป	3.32 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.59 มาก	3.55 มาก
10. โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	3.39 ปานกลาง	3.59 มาก	3.32 ปานกลาง	3.54 มาก	3.75 มาก
11. ได้รับความเชื่อถือ ใ้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	3.44 ปานกลาง	3.58 มาก	3.51 มาก	3.54 มาก	3.84 มาก
12. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับความต้องการ	3.32 ปานกลาง	3.65 มาก	3.65 มาก	3.62 มาก	3.71 มาก
13. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	2.77 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
14. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	2.92 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.58 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.64 มาก
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
15. มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.18 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.56 มาก	3.55 มาก

ตารางที่ 64 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
16. การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง เป็นไปอย่างเหมาะสมยุติธรรม	2.91 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง
17. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.51 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.59 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.87 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ					
18. มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.56 มาก	3.69 มาก	3.74 มาก	3.82 มาก	3.69 มาก
19. หัวหน้างานให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ	3.37 ปานกลาง	3.51 มาก	3.38 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง
20. ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.48 ปานกลาง	3.51 มาก	3.47 ปานกลาง	3.62 มาก	3.57 มาก
21. เพื่อนร่วมงานยอมรับ	3.63 มาก	3.68 มาก	3.62 มาก	3.69 มาก	3.67 มาก
22. ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	2.58 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง
23. มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการทำงาน	2.47 น้อย	2.48 น้อย	2.42 ปานกลาง	2.41 น้อย	3.03 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.17 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.55 มาก

จากตารางที่ 64 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท , 6,501 – 7,500 บาท , 5,501 – 6,500 บาท และน้อยกว่า 4,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 4,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 6,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบต่อในงาน ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,501 – 7,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความรับผิดชอบต่อ ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตเปรียบเทียบกับรายการที่ได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 - 5,500	5,501 - 6,500	6,501 - 7,500	> 7,500
ด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
24. ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.18 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.55 มาก
25. ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ	3.15 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.65 มาก
26. มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.58 มาก	3.51 มาก	3.53 มาก	3.46 ปานกลาง	3.61 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.60 มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร (หัวหน้างาน)					
27. หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	3.73 มาก	3.77 มาก	3.81 มาก	3.64 มาก	3.91 มาก
28. หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	3.68 มาก	3.78 มาก	3.68 มาก	3.59 มาก	3.83 มาก
29. การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง	3.67 มาก	3.65 มาก	3.51 มาก	3.38 ปานกลาง	3.71 มาก
30. การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน	3.49 ปานกลาง	3.64 มาก	3.64 มาก	3.49 ปานกลาง	3.78 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65 มาก	3.71 มาก	3.66 มาก	3.53 มาก	3.81 มาก

ตารางที่ 65 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจที่รักษาสุขภาพขณะเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยงูใจที่รักษาสุขภาพขณะจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
31. เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ	3.70	3.71	3.61	3.64	3.64
32. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	3.53	3.57	3.46	3.56	3.55
33. การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.62	3.74	3.58	3.79	3.61
34. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.38	3.38	3.49	3.46	3.48
35. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและ รับฟังซึ่งกันและกัน	3.16	3.33	3.28	3.49	3.49
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	3.54	3.48	3.59	3.55
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น					
36. การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	3.57	3.52	3.58	3.59	3.55
37. การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหา ในการทำงาน	3.25	3.36	3.34	3.41	3.64
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	3.44	3.46	3.50	3.58

ตารางที่ 65 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยของบุคลิกภาพตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยของบุคลิกภาพ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 - 5,500	5,501 - 6,500	6,501 - 7,500	> 7,500
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน					
38. หัวหน้างานสั่งงานชัดเจน เข้าใจง่าย	3.71	3.62	3.57	3.72	3.71
39. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	3.42	3.57	3.43	3.38	3.68
40. หัวหน้างานจะช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ลูกน้องเสมอ	3.63	3.62	3.59	3.64	3.65
41. หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	3.76	3.72	3.55	3.69	3.64
42. หัวหน้างานไม่ลำเอียง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	3.53	3.68	3.34	3.38	3.57
43. หัวหน้างานประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม ถูกต้อง	3.49	3.49	3.31	3.44	3.65
44. หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน	3.64	3.61	3.72	3.77	3.74
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	3.62	3.50	3.58	3.66

ตารางที่ 65 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยของจิตวิทยาสุขภาพจิตที่เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยของจิตวิทยาสุขภาพจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
45. บริษัท / หัวหน้า มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	3.44 ปานกลาง	3.61 มาก	3.55 มาก	3.69 มาก	3.72 มาก
46. มีการกำหนดหน้าที่ ภาระงานที่ให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	3.57 มาก	3.68 มาก	3.62 มาก	3.62 มาก	3.77 มาก
47. มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.34 ปานกลาง	3.59 มาก	3.62 มาก	3.72 มาก	3.84 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 ปานกลาง	3.63 มาก	3.60 มาก	3.68 มาก	3.77 มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
48. บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.57 มาก	3.97 มาก	4.08 มาก	4.33 มาก	4.01 มาก
49. บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ การงาน	3.51 มาก	3.78 มาก	3.89 มาก	4.13 มาก	3.87 มาก
50. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3.30 ปานกลาง	3.51 มาก	3.54 มาก	3.72 มาก	3.65 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 ปานกลาง	3.75 มาก	3.84 มาก	4.06 มาก	3.85 มาก

ตารางที่ 65 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่เรียงเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยเชิงจิตวิทยา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 - 5,500	5,501 - 6,500	6,501 - 7,500	> 7,500
ด้านสภาพการทำงาน					
51. จำนวนคนงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.35	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.13
52. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ	3.37	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.18
53. ที่ทำงานสะอาด เรียบร้อย แสง เสียง เหมาะแก่การทำงาน	3.49	ปานกลาง	3.54	มาก	3.23
54. ที่ทำงาน ไม่คับแคบเกินไป	3.43	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.18
55. สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.59	มาก	3.70	มาก	3.51
56. จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	3.28	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.62
57. มีของใช้จำเป็นให้แก่นักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	3.33	ปานกลาง	3.51	มาก	3.77
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.37
ด้านค่าตอบแทน					
58. ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	3.37	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.74
59. ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน	3.04	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	3.18
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.46
					3.45
					3.25
					3.71
					3.55
					3.71
					3.45
					3.59
					3.22
					3.41

ตารางที่ 65 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุกฤษณะจิตเปรียบเทียบกับตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุกฤษณะจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านสวัสดิการ					
60. บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.51	3.67	3.68	4.08	3.78
61. มีรถรับ – ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	3.37	3.48	3.31	3.72	3.59
62. มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	3.57	3.42	3.38	3.67	3.70
63. บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.58	3.57	3.45	3.79	3.70
64. บริษัทมีสวัสดิการที่ทักให้แก่พนักงาน	2.95	2.81	2.68	3.10	3.28
65. บริษัทมีสวัสดิการกองทุนผู้เฒ่า	3.14	2.72	2.58	2.77	3.17
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	3.28	3.18	3.52	3.54
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว					
66. มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่เราทำ	3.14	3.39	3.57	3.69	3.87
67. คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา	3.30	3.49	3.58	3.85	3.65
68. มีความรู้สึกว่าเราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	3.35	3.57	3.80	3.74	3.74
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	3.48	3.65	3.76	3.75
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.42	3.50	3.47	3.59	3.63

จากตารางที่ 65 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 7,500 บาท, 6,501 – 7,500 บาท และ 4,501 – 5,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยุงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ในขณะที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 6,500 บาท และน้อยกว่า 4,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 4,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) และด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านตำแหน่ง หน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิต ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 6,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความ มั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,501 – 7,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน					
1. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	2.75 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง
2. งานที่ทำ ไม่มีความสำคัญกับบริษัท ไม่ทำให้รู้สึกภูมิใจ	2.61 ปานกลาง	2.48 น้อย	2.53 ปานกลาง	2.38 น้อย	2.49 น้อย
3. งานที่ทำ เป็นงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขอบเขตงาน ไม่ชัดเจน	2.61 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.42 น้อย	2.36 น้อย	2.60 ปานกลาง
4. ไม่มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชามาก	2.47 น้อย	2.46 น้อย	2.57 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.33 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.61	2.64	2.58	2.56	2.64
ด้านความสำเร็จของงาน					
5. งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	2.61 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	2.49 น้อย
6. ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	2.58 ปานกลาง	2.49 น้อย	2.55 ปานกลาง	2.46 น้อย	2.48 น้อย
7. ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ของงาน	2.46 น้อย	2.41 น้อย	2.68 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.48 น้อย
8. ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.61 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	2.47 น้อย	2.21 น้อย	2.53 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.56	2.48	2.60	2.42	2.49

ตารางที่ 66 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 - 5,500	5,501 - 6,500	6,501 - 7,500	> 7,500
ด้านความรับผิดชอบ					
9. ปริมาณงานไม่เหมาะสม	2.56 ปานกลาง	2.43 น้อย	2.66 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	2.46 น้อย
10. ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	2.49 น้อย	2.38 น้อย	2.42 น้อย	2.31 น้อย	2.42 น้อย
11. ไม่ได้รับความเชื่อถือ ไร้วางใจจากหัวหน้า ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	2.34 น้อย	2.42 น้อย	2.32 น้อย	2.28 น้อย	2.30 น้อย
12. ระดับความรับผิดชอบในหน้าที่ได้รับมอบหมาย ไม่เพียงพอกับความต้องการ	2.46 น้อย	2.33 น้อย	2.46 น้อย	2.41 น้อย	2.32 น้อย
13. ไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	2.52 ปานกลาง	2.42 น้อย	2.43 น้อย	2.44 น้อย	2.42 น้อย
14. ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	2.47 น้อย	2.41 น้อย	2.45 น้อย	2.38 น้อย	2.39 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.47 น้อย	2.40 น้อย	2.46 น้อย	2.40 น้อย	2.39 น้อย
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
15. ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	2.78 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.64 ปานกลาง
16. การประเมินผลเลื่อนตำแหน่ง ปรึบค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	2.73 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง
17. ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.59 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.44 น้อย	2.46 น้อย	2.59 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.70 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง

ตารางที่ 66 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านการยอมรับนับถือ					
18. ไม่มีสภาพภาคภูมิใจในงานที่ทำ	2.37	น้อย 2.50	ปานกลาง 2.16	น้อย 2.15	น้อย 2.25
19. หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานและไม่มอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	2.23	น้อย 2.39	น้อย 2.30	น้อย 2.18	น้อย 2.23
20. ไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	2.22	น้อย 2.36	น้อย 2.19	น้อย 2.28	น้อย 2.22
21. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ	2.01	น้อย 2.10	น้อย 2.05	น้อย 2.00	น้อย 2.23
22. ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	2.28	น้อย 2.38	น้อย 2.23	น้อย 2.44	น้อย 2.35
23. ไม่มีรางวัลตอบแทนความคิด ความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน	2.35	น้อย 2.70	ปานกลาง 2.50	ปานกลาง 2.41	ปานกลาง 2.59
ค่าเฉลี่ยรวม	2.24	น้อย 2.40	น้อย 2.24	น้อย 2.24	น้อย 2.31
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.52	ปานกลาง 2.53	ปานกลาง 2.50	ปานกลาง 2.43	ปานกลาง 2.50

จากตารางที่ 66 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท , น้อยกว่า 4,500 บาท , 5,501 – 6,500 บาท , และมากกว่า 7,500 บาท มีระดับของปัญหาต่อปัจจัย จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,501 – 7,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ยโดยรวมในระดับ น้อย

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 4,500 บาท มีระดับ ของปัญหาเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน ลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ย ในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ยใน ระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะและ ขอบเขตของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 6,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ยใน ระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของ งาน และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อย ในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,501 – 7,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ยใน ระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 7,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ย ในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะและ ขอบเขตของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่รักภาษาสัญลักษณ์เปรียบเทียบรายปีได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่รักภาษาสัญลักษณ์	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)					
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500	
ด้านตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						
24. ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	2.25	น้อย 2.45	น้อย 2.18	น้อย 2.05	น้อย 2.41	น้อย
25. ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ	2.20	น้อย 2.39	น้อย 2.30	น้อย 2.03	น้อย 2.38	น้อย
26. ไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.14	น้อย 2.28	น้อย 2.07	น้อย 1.90	น้อย 2.16	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.20	น้อย 2.37	น้อย 2.18	น้อย 1.99	น้อย 2.31	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)						
27. หัวหน้างานไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	2.24	น้อย 2.46	น้อย 2.36	น้อย 2.13	น้อย 2.33	น้อย
28. หัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง	2.24	น้อย 2.36	น้อย 2.26	น้อย 2.21	น้อย 2.28	น้อย
29. การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม	2.35	น้อย 2.46	น้อย 2.34	น้อย 2.38	น้อย 2.39	น้อย
30. มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน	2.16	น้อย 2.39	น้อย 2.32	น้อย 2.18	น้อย 2.39	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.25	น้อย 2.42	น้อย 2.32	น้อย 2.22	น้อย 2.35	น้อย

ตารางที่ 67 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพจิตเปรียบเทียบกับตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
31. เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ไม่จริงใจ	2.18	2.23	น้อย	น้อย	น้อย
32. เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	2.35	2.20	น้อย	น้อย	น้อย
33. ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.20	2.22	น้อย	น้อย	น้อย
34. ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.39	2.36	น้อย	น้อย	น้อย
35. ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	2.43	2.30	น้อย	น้อย	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.31	2.26	น้อย	น้อย	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น					
36. ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.37	2.36	น้อย	น้อย	น้อย
37. ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	2.29	2.33	น้อย	น้อย	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.33	2.35	น้อย	น้อย	น้อย

ตารางที่ 67 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงที่รักษาสุขภาพจิตเปรียบตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยเชิงที่รักษาสุขภาพจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ปัญหาเกี่ยวกับด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน					
38. หัวหน้างานสั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	2.33 น้อย	2.39 น้อย	2.19 น้อย	2.28 น้อย	2.39 น้อย
39. หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	2.22 น้อย	2.42 น้อย	2.15 น้อย	2.33 น้อย	2.29 น้อย
40. หัวหน้างานไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง	2.18 น้อย	2.32 น้อย	2.04 น้อย	2.18 น้อย	2.26 น้อย
41. หัวหน้างานไม่สอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	2.22 น้อย	2.26 น้อย	2.05 น้อย	2.10 น้อย	2.28 น้อย
42. หัวหน้างานลำเอียงเมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	2.14 น้อย	2.20 น้อย	2.11 น้อย	2.33 น้อย	2.16 น้อย
43. หัวหน้างานไม่สุจริตธรรมในการประเมินผลการทำงาน	2.18 น้อย	2.48 น้อย	2.26 น้อย	2.56 ปานกลาง	2.38 น้อย
44. หัวหน้างานไม่ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	2.06 น้อย	2.35 น้อย	2.09 น้อย	2.21 น้อย	2.23 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.19 น้อย	2.35 น้อย	2.13 น้อย	2.29 น้อย	2.28 น้อย

ตารางที่ 67 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสูงใจที่รักษาสถิติเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยสูงใจที่รักษาสถิติ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
45. บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	2.22	2.48	2.08	2.18	2.49
46. ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้อำนาจชัดเจน ง่ายๆ	2.25	2.49	2.18	2.21	2.30
47. ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.14	2.14	2.01	2.05	2.23
ค่าเฉลี่ยรวม	2.20	2.37	2.10	2.14	2.34
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
48. บริษัท ไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	2.00	2.01	2.00	1.85	2.13
49. บริษัท มีขนาดเล็ก ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพการงาน	1.92	1.94	1.73	1.69	1.97
50. ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	1.94	2.25	1.84	1.85	2.22
ค่าเฉลี่ยรวม	1.95	2.07	1.86	1.79	2.11

ตารางที่ 67 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสูงใจที่รักษาสถิติเปรียบเทียบตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยสูงใจที่รักษาสถิติ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	> 7,500
ด้านสภาพการทำงาน					
51. จำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.29 น้อย	2.65 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.37 น้อย
52. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานไม่เพียงพอ	2.52 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.39 น้อย
53. ที่ทำงานไม่สะอาด สภาพไม่เหมาะสมแก่การทำงาน	2.15 น้อย	2.48 น้อย	2.31 น้อย	2.67 ปานกลาง	2.30 น้อย
54. ที่ทำงานคับแคบเกินไป	2.19 น้อย	2.52 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง
55. ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	2.13 น้อย	2.06 น้อย	2.01 น้อย	1.90 น้อย	2.19 น้อย
56. จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ไม่เหมาะสม	2.32 น้อย	2.23 น้อย	2.03 น้อย	1.92 น้อย	2.25 น้อย
57. ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้แกพนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	2.23 น้อย	2.35 น้อย	2.07 น้อย	2.26 น้อย	2.16 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.26 น้อย	2.44 น้อย	2.33 น้อย	2.50 ปานกลาง	2.32 น้อย
ด้านค่าตอบแทน					
58. ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลาไม่เหมาะสม	2.56 ปานกลาง	2.64 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.18 น้อย	2.45 น้อย
59. ผลการขึ้นค่าแรง/เงินเดือนไม่ยุติธรรมไม่เหมาะสม	2.71 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.63 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	2.45 น้อย	2.50 ปานกลาง

ตารางที่ 67 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	< 4,500	4,501 - 5,500	5,501 - 6,500	6,501 - 7,500	> 7,500
ด้านสวัสดิการ					
60. บริษัทไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	2.48	น้อย	2.23	น้อย	น้อย
61. ไม่มีรถรับ - ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	2.13	น้อย	2.20	น้อย	น้อย
62. ไม่มีร้านค้าขายอาหารในโรงงาน	2.00	น้อย	2.32	น้อย	น้อย
63. บริษัทไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	2.18	น้อย	2.43	น้อย	น้อย
64. บริษัทไม่มีสวัสดิการที่หักให้แก่นักงาน	2.44	น้อย	2.69	ปานกลาง	น้อย
65. บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.49	น้อย	2.59	ปานกลาง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.29	น้อย	2.41	น้อย	น้อย
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว					
66. ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ	2.18	น้อย	1.80	น้อย	น้อย
67. คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	1.84	น้อย	1.84	น้อย	น้อย
68. มีความรู้สึกที่เราไม่ได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	1.81	น้อย	1.82	น้อย	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	1.94	น้อย	1.82	น้อย	น้อย
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.23	น้อย	2.20	น้อย	น้อย

จากตารางที่ 67 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกระดับมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยของใจที่รักษาสุขภาพจิตเฉลี่ยโดยรวมในระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 4,501 – 5,500 บาท , มากกว่า 7,500 บาท , น้อยกว่า 4,500 บาท , 5,501 – 6,500 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,501 – 7,500 บาท

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 7,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 6,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,501 – 7,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 7,500 บาท มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับปัญหาเฉลี่ยระดับน้อยในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และ ด้านความมั่นคงในการบริหารงาน ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved