

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.4 มีอายุปัจจุบัน 21–25 ปี ร้อยละ 30.6 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.5 มีวุฒิการศึกษา สูงสุดระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 35.5 และมากกว่าด้านอื่นๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคกลาง ร้อยละ 36.1 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ร้อยละ 27.0 ส่วนใหญ่ทำงานที่มีลักษณะกะเคียว ร้อยละ 94.2 มีอายุการทำงานในบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 7 ปี ร้อยละ 21.2 ส่วนใหญ่ ทำงานประเภทกึ่ง ร้อยละ 76.1 ทำงานอยู่ในแผนกผลิต ร้อยละ 17.6 มีค่าแรงเป็นรายวัน ร้อยละ 75.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท ร้อยละ 24.0 และมากกว่าด้านอื่นๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายงาน ร้อยละ 52.1 โดยมีการย้ายงาน 1 ครั้ง ร้อยละ 59.9 ส่วนใหญ่มีสาเหตุเนื่องจาก ค่าแรงน้อย ร้อยละ 36.0 และมากกว่าด้านอื่นๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสาเหตุที่เลือกมาทำงานในบริษัทที่ทำงานในปัจจุบันนี้ เนื่องจาก สถานที่ทำงานใกล้บ้าน ร้อยละ 36.7 และมากกว่าด้านอื่นๆ

#### ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษา ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ดังผลวิเคราะห์ต่อไปนี้

## 2.1 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

1. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่องานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่องานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
3. ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อการได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความ ต้องการ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
4. ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อการมีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานเป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง
5. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อ การมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก

รายละเอียดดังตารางที่ 68

ตารางที่ 68 แสดงการให้ความสำคัญและปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน (ภาพโดยรวม)

ปัจจัยจูงใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ปัจจัยย่อยที่สำคัญลำดับแรก	ปัจจัยย่อยที่เป็นปัญหาลำดับแรก
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ด้านความสำเร็จของงาน	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่
ด้านความรับผิดชอบ	ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจาก หัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงาน อย่างใกล้ชิด และ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียงพอกับ ความต้องการ	ปริมาณงาน ไม่เหมาะสม
ด้านความก้าวหน้าและโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสดำเนินการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงาน	การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม
ด้านการยอมรับนับถือ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน

## 2.2 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต

1. ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อการมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( หัวหน้างาน) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่อ หัวหน้างานมีความจริงใจเป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
4. ด้านความสำคัญกับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
5. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่อ หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่อ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่อ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
8. ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
9. ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยต่อ ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง
10. ด้านสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยให้ความสำคัญเฉลี่ยต่อ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก
11. ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่อการมีความรู้สึกรักว่า เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก

(ตั้งรายละเอียด ตารางที่ 69)

ตารางที่ 69 แสดงการให้ความสำคัญและปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตแต่ละด้าน (ภาพ โดยรวม)

ปัจจัยจูงใจ ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ปัจจัยย่อยที่สำคัญลำดับแรก	ปัจจัยย่อยที่เป็นปัญหาลำดับแรก
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	ตำแหน่งงาน ไม่มีความสำคัญกับ บริษัท และ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับ ความต้องการ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)	หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับ ลูกน้อง	การวางตนของหัวหน้างานต่อ ลูกน้องไม่เหมาะสม
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ไม่มีการปรึกษาหารือกัน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน
ด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน	หัวหน้างานไม่ยุติธรรม ในการประเมินผลการทำงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจง นโยบาย ระบบการทำงานแก่ พนักงานอย่างทั่วถึง และ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน	สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงาน มีไม่เพียงพอ
ด้านค่าตอบแทน	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม
ด้านสวัสดิการ	บริษัทมีสวัสดิการ ในการรักษาพยาบาล	บริษัท ไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	มีความรู้สึกที่ เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่ทำ

### ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงาน

จากการศึกษา ระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ดังผลวิเคราะห์ต่อไปนี้

#### 3.1 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

1. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีระดับของปัญหาต่อ งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับ

2. ด้านความรับสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีระดับของปัญหาต่อ งานที่ทำไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

3. ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ ปริมาณงานไม่เหมาะสม เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

4. ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับของปัญหาต่อ การประเมินผลเลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

5. ด้านการยอมรับ นับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

(ดังรายละเอียด ตารางที่ 68)



### 3.2 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต

1. ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท และ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับน้อย

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ การวางคนของหัวหน้างานต่อลูกน้องไม่เหมาะสม เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับน้อย

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับน้อย

4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ การไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับน้อย

5. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับน้อย

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง และไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับน้อย

7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ การไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับน้อย

8. ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

9. ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับของปัญหาต่อ ผลการขึ้นค่าแรง/เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

10. ด้านสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

11. ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับของปัญหาต่อ ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และงานที่ทำ เป็นลำดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยระดับน้อย

(คังรายละเอียด ตารางที่ 69)

#### ส่วนที่ 4 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

##### 4.1 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้าน ความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้าน ลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 70



ตารางที่ 70 แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่
ด้านความรับผิดชอบ	ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจาก หัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงาน อย่างใกล้ชิด	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียงพอกับ ความต้องการ
ด้านความก้าวหน้าและ โอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงาน	มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือ	เพื่อนร่วมงานยอมรับ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

#### 4.2 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตมีค่าเฉลี่ย  
โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมี  
ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมาก  
ในด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้าน  
นโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญ  
สำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้าน  
ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้าน  
ความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมาก ในด้านความ  
มั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความมั่นคง ความเป็น  
อยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญ ปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้าน ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในแต่ละ ด้าน จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 71

ตารางที่ 71 แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ ที่รักษาสุขลักษณะจิต	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	มีความพอใจ ใน ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)	หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อ ความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกัน เอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	การช่วยเหลือในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกัน ในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	การช่วยเหลือกัน ในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	หัวหน้างานสั่งงานชัดเจน เข้าใจง่าย	หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง
ด้านสภาพการทำงาน	สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	สะดวกในการเดินทางมาทำงาน
ด้านค่าตอบแทน	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา
ด้านสวัสดิการ	มีร้านค้าขายอาหาร ใน โรงงาน	บริษัทมีสวัสดิการ ในการ รักษาพยาบาล
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	มีความรู้สึก ว่า เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	มีความรู้สึก ว่า เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว

## ส่วนที่ 5 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

### 5.1 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 72

ตารางที่ 72 แสดงปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
ด้านความสำเร็จของงาน	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่
ด้านความรับผิดชอบ	ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถ ในงานอย่างเต็มที่	ปริมาณงานไม่เหมาะสม
ด้านความก้าวหน้าและโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม
ด้านการยอมรับนับถือ	ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## 5.2 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายและเพศหญิงมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของระดับของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 73



ตารางที่ 73 แสดงปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต  
แต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	ตำแหน่งงานที่ทำ ไม่ตรงกับ ความต้องการ	ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับ บริษัท
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)	มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับ หัวหน้างาน	การวางตนของหัวหน้างานต่อ ลูกน้อง ไม่เหมาะสม
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงาน ไม่ช่วยเหลือกันเมื่อ เกิดปัญหา และ ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	ไม่มีการช่วยเหลือกัน ในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน
ด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	หัวหน้างาน ไม่สอนงานลูกน้อง เมื่อ สั่งงานให้ลูกน้องทำ และ หัวหน้างาน ไม่ยุติธรรมในการ ประเมินผลการทำงาน	หัวหน้างาน ไม่ยุติธรรมในการ ประเมินผลการทำงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจง นโยบาย ระบบการทำงานแก่ พนักงานอย่างทั่วถึง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	บริษัท ไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง
ด้านสภาพการทำงาน	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ทำงาน มีไม่เพียงพอ	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ทำงาน มีไม่เพียงพอ
ด้านค่าตอบแทน	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม
ด้านสวัสดิการ	บริษัท ไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	บริษัท ไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่ทำ

## ส่วนที่ 6 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

### 6.1 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวและผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียว ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ ดังตารางที่ 74

ตารางที่ 74 แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านลักษณะและขอบเขต ของงาน	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่
ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียงพอกับ ความต้องการ	ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจาก หัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงาน อย่างใกล้ชิด
ด้านความก้าวหน้าและโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสดำเนินการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงาน	มีโอกาสดำเนินการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

## 6.2 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และค่าตอบแทน ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ ดังตารางที่ 75

ตารางที่ 75 แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิตแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจ ที่รักษาสุขลักษณะจิต	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	ตำแหน่งงานที่ทำ ตรงกับ ความต้องการ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)	หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกัน เอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง	หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความ ปลอดภัยของลูกน้องเสมอ และ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การช่วยเหลือในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	หัวหน้างานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน	หัวหน้างานช่วยแก้ปัญหา ให้ลูกน้องเสมอ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และ มีการเขียนนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง
ด้านสภาพการทำงาน	สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น
ด้านค่าตอบแทน	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา
ด้านสวัสดิการ	บริษัทมีสวัสดิการ ในการ รักษาพยาบาล	บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนใน ครอบครัวเสียชีวิต
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	มีความรู้สึก ว่า เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจ ในการทำงานของเรา และ มีความรู้สึก ว่า เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว



## ส่วนที่ 7 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

### 7.1 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านการยอมรับนับถือ

โดยมีลำดับแรกของระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ ดังตารางที่ 76

ตารางที่ 76 แสดงปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านลักษณะและขอบเขต ของงาน	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
ด้านความสำเร็จของงาน	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่
ด้านความรับผิดชอบ	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ปริมาณงานไม่เหมาะสม
ด้านความก้าวหน้าและโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม
ด้านการยอมรับนับถือ	ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจใน การทำงาน และไม่มอบหมายงาน ที่สำคัญ และ ไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้า

## 7.2 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียวมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 1 กะ มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของระดับของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ ดังตารางที่ 77

ตารางที่ 77 แสดงปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต  
แต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ลักษณะงานที่ทำ	
	ทำกะเดียว	ทำมากกว่า 1 กะ
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับ บริษัท และ ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับ ความต้องการ	ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับ บริษัท
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)	การวางแผนของหัวหน้างานต่อ ลูกน้อง ไม่เหมาะสม	การวางแผนของหัวหน้างานต่อ ลูกน้อง ไม่เหมาะสม
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ไม่จริงใจ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน
ด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการ ประเมินผลการทำงาน	หัวหน้างานไม่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจง นโยบาย ระบบการทำงานแก่ พนักงานอย่างทั่วถึง	ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง
ด้านสภาพการทำงาน	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ทำงาน มีไม่เพียงพอ	จำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับ ปริมาณงาน
ด้านค่าตอบแทน	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม
ด้านสวัสดิการ	บริษัทไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	บริษัทไม่มีสวัสดิการ ในการ รักษาพยาบาล
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่ทำ

## ส่วนที่ 8 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

### 8.1 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกแพ็คเกจและแผนกคิว.ซี. ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกอื่นๆ แผนกเรียง แผนกผลิต แผนกคลังสินค้า แผนกคัสโตเมอร์เซอร์วิส และ แผนกแปรรูป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลางตามลำดับ

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกบริการลูกค้า ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกแปรรูป ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกคัสโตเมอร์เซอร์วิส ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกผลิต ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกเรียง ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกคลังสินค้า ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ



ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกแพ็คกิ้ง ให้ความสำคัญที่มีเฉลี่ยในระดับสำคัญมาก ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกคิว.ซี. ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมาก ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกอื่นๆ ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมาก ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้ ดังตารางที่ 78

ตารางที่ 78 แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน จําแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะมี

แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะมี									
ปัจจัยเชิงจิตที่ขึ้น	รับวัตถุดิบ	แปรรูป	คลังไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ
ตัวกระตุ้นในการทำงาน	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับความต้องการของการขอเบงคงานชัดเจน	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	งานที่ทำ ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	งานที่ทำ ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	งานที่ทำ ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	งานที่ทำ ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	งานที่ทำ ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	งานที่ทำ ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	งานที่ทำ ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	งานที่ทำ ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	งานที่ทำ ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 78 (ต่อ) แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้								
	รับจัดชุด	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิ.ซี.	อื่นๆ
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงาน อย่งใกล้ชิด	ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงาน อย่งใกล้ชิด และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้	ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงาน อย่งใกล้ชิด	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้อบรมมอบหมาย เพียงพอกับความ ต้องการ	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้อบรมมอบหมาย เพียงพอกับความ ต้องการ	ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงาน อย่งใกล้ชิด และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้	ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงาน อย่งใกล้ชิด และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้	โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่
ด้านความก้าวหน้าในงาน	มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน
ด้านการยอมรับ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	เพื่อนร่วมงานยอมรับ	เพื่อนร่วมงานยอมรับ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	เพื่อนร่วมงานยอมรับ	เพื่อนร่วมงานยอมรับ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

## 8.2 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในแผนกแพ็คเกจ แพคเกจซี. แพคเกจไอซ์ และ แผนกผลิต ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ตามลำดับ ในขณะที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกอื่นๆ แผนกเรียง แผนกคลังสินค้า แผนกแปรรูป และ แผนกรับวัตถุดิบ ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ตามลำดับ

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกรับวัตถุดิบให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกแปรรูป ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคัดไซส์ ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านตำแหน่ง หน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกผลิต ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับ



ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสวัสดิการ ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้ ดังตารางที่ 79



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved









ตารางที่ 79 (ต่อ) แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยทางจิตแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ปัจจัยทางจิตที่รัก	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัตถุดิบ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิ.จ.	อื่นๆ	
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	มีความรู้สึก เราทำงานที่มี ประโยชน์ ต่อสังคม และ ครอบครัว	มีความรู้สึก และผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ และ คนในครอบครัว เห็นด้วยและ เข้าใจในการ ทำงานของเรา	มีความรู้สึก และผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ และ มีความรู้สึก เราทำงานที่มี ประโยชน์ ต่อสังคม และ ครอบครัว	คนในครอบครัว เห็นด้วยและ เข้าใจในการ ทำงานของเรา	มีความรู้สึก และผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ และ คนในครอบครัว เห็นด้วยและ เข้าใจในการ ทำงานของเรา	มีความรู้สึก เราทำงานที่มี ประโยชน์ ต่อสังคม และ ครอบครัว	มีความรู้สึก และผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ	มีความรู้สึก เราทำงานที่มี ประโยชน์ ต่อสังคม และ ครอบครัว	มีความรู้สึก เราทำงานที่มี ประโยชน์ ต่อสังคม และ ครอบครัว	มีความรู้สึก เราทำงานที่มี ประโยชน์ ต่อสังคม และ ครอบครัว

## ส่วนที่ 9 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

### 9.1 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคลังสินค้า แผนกแปรรูป แผนกรับวัตถุดิบ และแผนกอื่น ๆ มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคัดไซส์ แผนกผลิต แผนกคิว.ซี. แผนกเรียง และ แผนกแพ็คเกจ มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกรับวัตถุดิบ มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกแปรรูป มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านการยอมรับ นับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคัดไซส์ มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกผลิต มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกเรียง มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีระดับของปัญหาที่มีค่า

เฉลี่ยในระดับน้อยในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกคลังสินค้า มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านการยอมรับ นับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกแพ็คเกจจิ้ง มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนก คิว.ซี. มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกอื่นๆ มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงานและด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของระดับของปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้ ดังตารางที่ 80



ตารางที่ 80 แสดงปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงาน  
ในขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงจิต ที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัสดุคืบ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านลักษณะและ ขอบเขตของงาน	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
ด้านความค้ำใจ ของงาน	งานที่ทำไม่ได้ใช้ ความรู้ความ สามารถที่มีอยู่	ไม่มีความรู้สึกลึก เป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของ งาน	ไม่มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นใน งานที่ทำ มีความรู้สึกลึก เป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของ งาน	งานที่ทำไม่ได้ใช้ ความรู้ความ สามารถที่มีอยู่	งานที่ทำไม่ได้ใช้ ความรู้ความ สามารถที่มีอยู่ และ ไม่มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นใน งานที่ทำ	งานที่ทำไม่ได้ใช้ ความรู้ความ สามารถที่มีอยู่	งานที่ทำไม่ได้ใช้ ความรู้ความ สามารถที่มีอยู่	ไม่มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นใน งานที่ทำ และ มีความรู้สึกลึก เป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของ งาน	งานที่ทำไม่ได้ใช้ ความรู้ความ สามารถที่มีอยู่	งานที่ทำไม่ได้ใช้ ความรู้ความ สามารถที่มีอยู่

ตารางที่ 80 (ต่อ) แสดงปัญหาที่ติดบเรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยขงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงาน  
ในขณะนี

แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี									
ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยขงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รับวัตถุดิบ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจจิ้ง	คิว.ซี.	อื่นๆ
ด้านความรับผิดชอบ	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ไม่ได้รับความเชื่อถือ ไร้วางใจ จากหัวหน้า ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ปริมาณงานไม่เหมาะสม ไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	ปริมาณงานไม่เหมาะสม
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและสูงงาน	การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับค่าแรงไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม
ด้านการยอมรับนับถือ	ไม่มีรางวัล ตอบแทนความดี ความชอบในผล การปฏิบัติงาน	ไม่มีรางวัล ตอบแทนความดี ความชอบในผล การปฏิบัติงาน	ไม่มีรางวัล ตอบแทนความดี ความชอบในผล การปฏิบัติงาน	ไม่มีรางวัล ตอบแทนความดี ความชอบในผล การปฏิบัติงาน	หัวหน้างานไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงาน และไม่มอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	ไม่มีรางวัล ตอบแทนความดี ความชอบในผล การปฏิบัติงาน	ไม่มีรางวัล ตอบแทนความดี ความชอบในผล การปฏิบัติงาน	ไม่มีรางวัล ตอบแทนความดี ความชอบในผล การปฏิบัติงาน	ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

## 9.2 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต

### จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในทุกแผนก มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ดังนี้ แผนกคลังสินค้า แผนกแปรรูป แผนกเรียง แผนกคิว.ซี. แผนกอื่นๆ แผนกรับวัตถุดิบ แผนกคัดไซส์ แผนกแพ็คเกจจิ้ง และแผนกผลิต

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกรับวัตถุดิบมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกแปรรูป มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

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

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในแผนกผลิต มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการ



สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว

โดยมีลำดับแรกของระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในแต่ละด้าน  
จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้ ดังตารางที่ 81



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 81 แสดงปัญหาที่ค้นพบแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนั้น

แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนั้น									
ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต	รับจัดดูดี	แปรรูป	คิดไช้	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ตำแหน่งงานไม่มี ความสัมพันธ์กับ บริษัท และ ตำแหน่งงานที่ทำ ไม่ตรงกับความต้องการ	ตำแหน่งงานไม่มี ความสัมพันธ์กับ บริษัท	ตำแหน่งงานไม่มี ความสัมพันธ์กับ บริษัท	ตำแหน่งงานไม่มี ความสัมพันธ์กับ บริษัท	ตำแหน่งงานไม่มี ความสัมพันธ์กับ บริษัท	ตำแหน่งงานไม่มี ความสัมพันธ์กับ บริษัท และ ตำแหน่งงานที่ทำ ไม่ตรงกับความต้องการ และไม่พอใจใน ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	ตำแหน่งงานไม่มี ความสัมพันธ์กับ บริษัท	ตำแหน่งงานที่ทำ ไม่ตรงกับความต้องการ	ตำแหน่งงานที่ทำ ไม่ตรงกับความต้องการ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (หัวหน้างาน)	การวางตนของ หัวหน้างานต่อ ลูกน้อง ไม่เหมาะสม	การวางตนของ หัวหน้างานต่อ ลูกน้อง ไม่เหมาะสม	หัวหน้างานไม่มี ความจริงใจ ไม่มี ความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น เอาเปรียบกับ ลูกน้อง	การวางตนของ หัวหน้างานต่อ ลูกน้อง ไม่เหมาะสม	หัวหน้างานไม่มี ความจริงใจ ไม่มี ความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น เอาเปรียบกับ ลูกน้อง	มีปัญหาเรื่องการ ติดต่อสื่อสารกับ หัวหน้างาน	การวางตนของ หัวหน้างานต่อ ลูกน้อง ไม่เหมาะสม	การวางตนของ หัวหน้างานต่อ ลูกน้อง ไม่เหมาะสม	หัวหน้างานไม่มี ความจริงใจ ไม่มี ความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น เอาเปรียบกับ ลูกน้อง



ตารางที่ 81 (ต่อ) แสดงปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพจิตแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงาน  
ในขณะนี้

แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพจิต	รับวัดจุดใจ	แปรรูป	คัดใช้	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิ.จ.	อื่นๆ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ไม่จริงใจ	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติ งาน	เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติ งาน	ไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและ ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและ ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 81 (ต่อ) แสดงปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่ปรึกษาสุขภาพจิตแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานใน  
ขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงจิตที่ปรึกษา สุขภาพจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัดดูดี	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านการเข้าถึง บัญชีของ หัวหน้างาน	หัวหน้างาน สั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	หัวหน้างานไม่ ช่วยแก้ปัญหาให้ ลูกน้อง	หัวหน้างานไม่ ยุติธรรมในการ ประเมินผลการ ทำงาน	หัวหน้างาน สั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	หัวหน้างาน ไม่เปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น และไม่รับฟัง ลูกน้อง	หัวหน้างานไม่ สอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ ลูกน้องทำ	หัวหน้างาน สั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก และ หัวหน้างาน ไม่เปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น และไม่รับฟัง ความคิดเห็นของ ลูกน้อง	หัวหน้างานไม่ ยุติธรรมในการ ประเมินผลการ ทำงาน	หัวหน้างาน สั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	ไม่มีการเขียน นโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจง นโยบาย ระบบ การทำงานแก่ พนักงานอย่าง ทั่วถึง	บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจง นโยบาย ระบบ การทำงานแก่ พนักงานอย่าง ทั่วถึง	บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจง นโยบาย ระบบ การทำงานแก่ พนักงานอย่าง ทั่วถึง	บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจง นโยบาย ระบบ การทำงานแก่ พนักงานอย่าง ทั่วถึง	ไม่มีการกำหนด หน้าที่ให้อย่าง ชัดเจน เข้าใจง่าย	บริษัท/หัวหน้า ไม่มีการชี้แจง นโยบาย ระบบ การทำงานแก่ พนักงานอย่าง ทั่วถึง และ ไม่มีการกำหนด หน้าที่ให้อย่าง ชัดเจน เข้าใจง่าย	ไม่มีการกำหนด หน้าที่ให้อย่าง ชัดเจน เข้าใจง่าย		

ตารางที่ 81 (ต่อ) แสดงปัญหาสำคัญที่ปรากฏของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้

แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้										
ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ศึกษา	รับวัดจุดดับ	แปรรูป	คัดไจล์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แพ็คเกจ	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ไม่มีความมั่นคงในด้านหน้าที่การทำงาน	บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	ไม่มีความมั่นคงในด้านหน้าที่การทำงาน	บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	ไม่มีความมั่นคงในด้านหน้าที่การทำงาน	ไม่มีความมั่นคงในด้านหน้าที่การทำงาน	ไม่มีความมั่นคงในด้านหน้าที่การทำงาน	ไม่มีความมั่นคงในด้านหน้าที่การทำงาน	บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวนคนงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานไม่เพียงพอ	อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานไม่เพียงพอ	อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานไม่เพียงพอ	ที่ทำงานคับแคบเกินไป	อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานไม่เพียงพอ	ที่ทำงานคับแคบเกินไป	ที่ทำงานคับแคบเกินไป	อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานไม่เพียงพอ	
ด้านค่าตอบแทน	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	ค่าแรง / เงินเดือน ที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา ไม่เหมาะสม และ ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม	

ตารางที่ 81 (ต่อ) แสดงปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักภักษุขลักษณะจิตแต่ละด้าน จำแนกตามแผนก / ส่วนงานที่ทำงานใน  
ขณะนี้

ปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงจิตที่รักภักษ สุขลักษณะจิต	แผนก / ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้									
	รับวัสดุดิบ	แปรรูป	คัดไซส์	ผลิต	เรียง	คลังสินค้า	แม่พิมพ์	คิว.ซี.	อื่นๆ	
ด้านสวัสดิการ	บริษัทไม่มี สวัสดิการที่หัก ให้แก่นักงาน	บริษัทไม่มี สวัสดิการ กองทุนผู้วัย	บริษัทไม่มี สวัสดิการ กองทุนผู้วัย	บริษัทไม่มี สวัสดิการ กองทุนผู้วัย	บริษัทไม่มี สวัสดิการที่หัก ให้แก่นักงาน	บริษัทไม่มี สวัสดิการที่หัก ให้แก่นักงาน และ บริษัทไม่มี สวัสดิการ กองทุนผู้วัย	บริษัทไม่มี สวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	บริษัทไม่มี สวัสดิการที่หัก ให้แก่นักงาน	บริษัทไม่มี สวัสดิการที่หัก ให้แก่นักงาน	
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	ไม่มีความรู้สึก รักและผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึก รักและผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึก รักและผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึก รักและผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึก รักและผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ และ คนในครอบครัว ไม่เห็นด้วยและ ไม่เข้าใจในการ ทำงานของเรา	ไม่มีความรู้สึก รักและผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึก รักและผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึก รักและผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึก รักและผูกพันกับ บริษัทและ งานที่ทำ	

ส่วนที่ 10 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน  
 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

10.1 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน  
 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ในขณะที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท, 6,501 – 7,500 บาท , 5,501 – 6,500 บาท และน้อยกว่า 4,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ตามลำดับ

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

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 6,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,501 – 7,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน  
ในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 82



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 82 แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่เป็นตัวกระตุกในการทำงานแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยเชิงจิตวิทยา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	น้อยกว่า 4,500	4,501 - 5,500	5,501 - 6,500	6,501 - 7,500	มากกว่า 7,500
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ	งานที่ทำ มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภูมิใจ
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่
ด้านความรับผิดชอบ	ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีโอกาสได้รับการฝึกฝนอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	มีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือ	เพื่อนร่วมงานยอมรับ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

## 10.2 การให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 7,500 บาท, 6,501 – 7,500 บาท และ 4,501 – 5,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ตามลำดับ ในขณะที่ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 6,500 บาท และน้อยกว่า 4,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ตามลำดับ

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 4,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) และด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 6,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้าน สวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,501 – 7,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสวัสดิการ และด้านความ

สัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตามลำดับ และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลาง  
ในด้านค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ย  
ในระดับสำคัญมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา  
(หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว ด้าน  
การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับ  
บุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ และให้  
ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสำคัญปานกลางในด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน  
ตามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตในแต่ละ  
ด้าน จำนวนตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 83

ตารางที่ 83 แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตแต่ละด้าน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยเชิงจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
	น้อยกว่า 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500
ด้านภาษาสัญลักษณ์จิต ที่รักภาษาสัญลักษณ์จิต	มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)	หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับ ลูกน้อง	หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับ ลูกน้อง	หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับ ลูกน้อง	หัวหน้างานมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับ ลูกน้อง
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจ
ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ด้านการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน	หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้อง เมื่อสั่งงานให้ลูกน้องทำ	หัวหน้างานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	หัวหน้างานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะ งานที่ให้อำนาจชัดเจน เข้าใจง่าย	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะ งานที่ให้อำนาจชัดเจน เข้าใจง่าย	มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะ งานที่ให้อำนาจชัดเจน และ มีการเขียนนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	มีการเขียนนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร
ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง
ด้านสภาพการทำงาน	สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	สะดวกในการเดินทางมาทำงาน	สะดวกในการเดินทางมาทำงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	สะดวกในการเดินทางมาทำงาน และ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่ พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น

ตารางที่ 83 (ต่อ) แสดงการให้ความสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตแต่ละด้าน จำนวนตาม ราย ได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยสูงใจ ที่รักษาสุขภาพจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	น้อยกว่า 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	มากกว่า 7,500
ด้านค่าตอบแทน	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา	ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา
ด้านสวัสดิการ	บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนใน ครอบครัวเสียชีวิต	บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	มีความรู้สึกว่าเราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและ ครอบครัว	มีความรู้สึกว่าเราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและ ครอบครัว	มีความรู้สึกว่าเราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและ ครอบครัว	มีความรู้สึกว่าเราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและ ครอบครัว	มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัทและงานที่ทำ



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Chiang Mai University  
rights reserved



## ส่วนที่ 11 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

### 11.1 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท, น้อยกว่า 4,500 บาท, 5,501 – 6,500 บาท, และมากกว่า 7,500 บาท มีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง ตามลำดับ ในขณะที่ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,501 – 7,500 บาท มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับน้อย

ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 4,500 บาท มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,501 – 5,500 บาท มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 6,500 บาท มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,501 – 7,500 บาท มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 7,500 บาท มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ



โดยมีลำดับแรกของระดับของปัญหาต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในแต่ละ  
ด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 84



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 84 แสดงปัญหาลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	น้อยกว่า 4,500	4,501 - 5,500	5,501 - 6,500	6,501 - 7,500	มากกว่า 7,500
ด้านลักษณะและขอบเขต ของงาน	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
ด้านความสำเร็จของงาน	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไป ตามที่คาดหวัง	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	งานที่ทำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไป ตามที่คาดหวัง
ด้านความรับผิดชอบ	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ปริมาณงานไม่เหมาะสม	ปริมาณงานไม่เหมาะสม
ด้านความก้าวหน้าและโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนา อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่ม ทักษะในการทำงาน	การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม	การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม
ด้านการยอมรับนับถือ	ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	ไม่มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน

## 11.2 ระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกระดับมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยงูใจที่รักษาสุขภาพจิตที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับน้อย ตามลำดับ ดังนี้ 4,501 – 5,500 บาท , มากกว่า 7,500 บาท , น้อยกว่า 4,500 บาท , 5,501 – 6,500 บาท , และ 6,501 – 7,500 บาท

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

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

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

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

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 7,500 บาท มีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และ ด้านความมั่นคงในการบริหารงาน คามลำดับ

โดยมีลำดับแรกของระดับของปัญหาคือปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 85

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 elephant's trunk is curled upwards towards the lamp. The entire emblem is set against a light gray background. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a circular path around the central image.

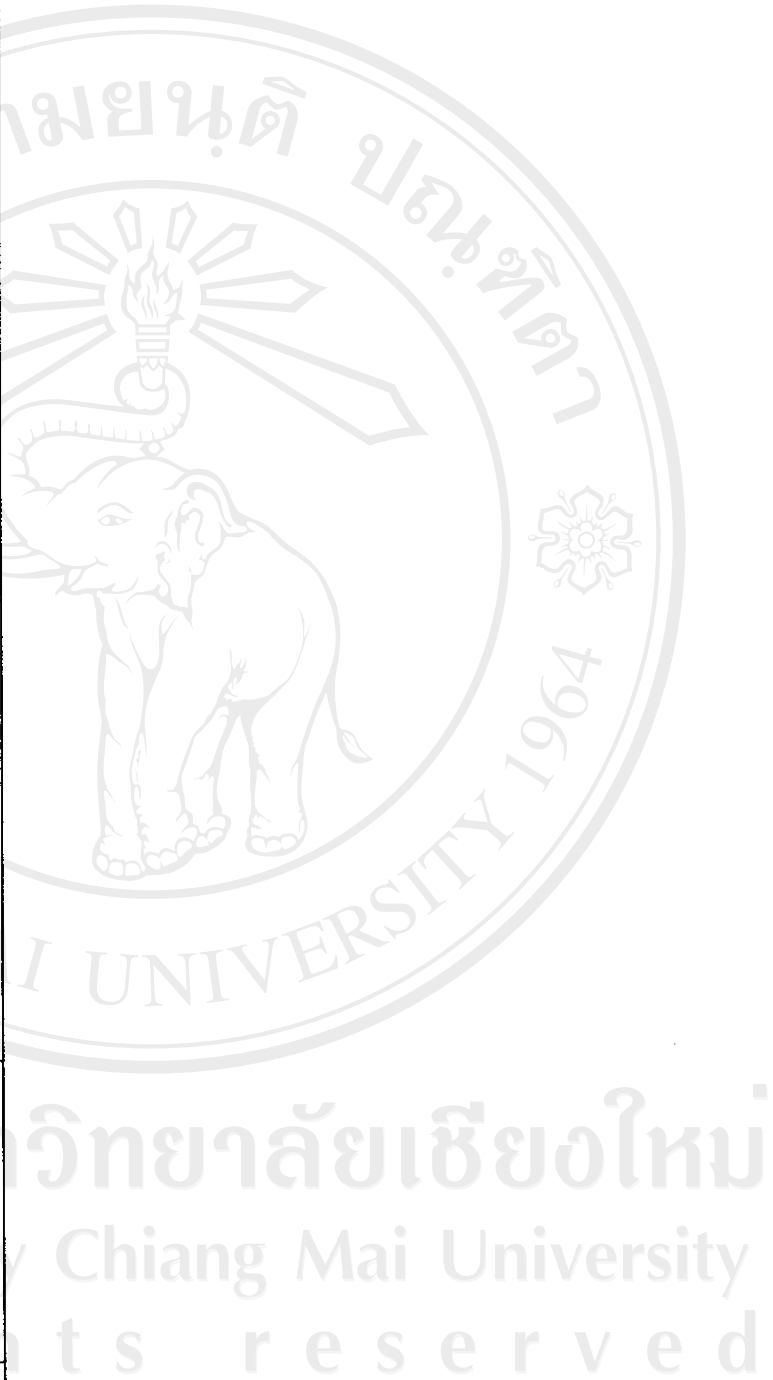
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 85 แสดงปัญหาสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตแต่ละด้าน จำนวนตามรายชื่อได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	น้อยกว่า 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	มากกว่า 7,500
ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	ตำแหน่งงานที่ทำไม่ตรงกับความต้องการ	ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท	ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญกับบริษัท
ด้านความสัมพันธ์กับคู่สมรส (หัวหน้างาน)	การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง ไม่เหมาะสม	หัวหน้างานไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่มีความเอาใจให้กับลูกน้อง และการวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง ไม่เหมาะสม	หัวหน้างานไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่มีความเอาใจให้กับลูกน้อง	การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง ไม่เหมาะสม	การวางตนของหัวหน้างานต่อลูกน้อง ไม่เหมาะสม และมีปัญหาเรื่องการจัดสรรกับหัวหน้างาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในแผนกอื่น	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	หัวหน้างานสั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก	หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน	หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน	หัวหน้างานไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน	หัวหน้างานสั่งงานไม่ชัดเจน เข้าใจยาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้อ่างชัดเจน เข้าใจง่าย	ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้อ่างชัดเจน เข้าใจง่าย	ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้อ่างชัดเจน เข้าใจง่าย	ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้อ่างชัดเจน เข้าใจง่าย	บริษัท / หัวหน้า ไม่มีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	บริษัทไม่มีความมั่นคง ไม่มีชื่อเสียง	บริษัทไม่มีความมั่นคง และไม่มีชื่อเสียง	ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

ตารางที่ 85 (ต่อ) แสดงปัญหาสำคัญลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสูงใจที่ปรึกษาคุณลักษณะจิตแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยสูงใจ ที่ปรึกษาคุณลักษณะจิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
	น้อยกว่า 4,500	4,501 – 5,500	5,501 – 6,500	6,501 – 7,500	มากกว่า 7,500
ด้านสภาพการทำงาน	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ การทำงานมีไม่เพียงพอ	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ การทำงานมีไม่เพียงพอ	ที่ทำงานคับแคบเกินไป	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ การทำงานมีไม่เพียงพอ	ที่ทำงานคับแคบเกินไป
ด้านค่าตอบแทน	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่เหมาะสม	ผลการขึ้นค่าแรง / เงินเดือน ไม่เหมาะสม
ด้านสวัสดิการ	บริษัทไม่มีสวัสดิการ กองทุนกู้ยืม	บริษัทไม่มีสวัสดิการ กองทุนกู้ยืม	บริษัทไม่มีสวัสดิการที่พึง พอใจ	บริษัทไม่มีสวัสดิการ กองทุนกู้ยืม	บริษัทไม่มีสวัสดิการ กองทุนกู้ยืม
ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ ในชีวิตส่วนตัว	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่ทำ	คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและ ไม่เข้าใจในการทำงานของเรา	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่ทำ	ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัท และงานที่ทำ





## อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้างานและโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ในการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านเรียงตามลำดับเหมือนกัน คือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับสำคัญมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ในการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ มูลนิธิโครงการหลวง และศึกษาของ อรัญญา เจริญกุล (2546) ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเฉลี่ยโดยรวมในระดับมากเช่นกัน สำหรับรายละเอียดในการศึกษา ให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับมากในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และให้ความสำคัญเฉลี่ยระดับ ปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ในการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่ให้ความสำคัญลำดับแรกในด้านสภาพการทำงาน และให้ความสำคัญลำดับสุดท้ายในด้านตำแหน่งงาน แต่จะสอดคล้องกับการศึกษาของ โสภิตา

เฟื่องทอง (2545) ในการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ มูลนิธิโครงการหลวง ที่ให้ความสำคัญลำดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในรายละเอียด มีระดับของปัญหาเฉลี่ยปานกลางในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยน้อยในด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ในการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ มูลนิธิโครงการหลวง ที่มีปัญหาระดับแรกในด้านความสำเร็จของงาน เป็นลำดับแรก และมีปัญหา ด้านความรับผิดชอบเป็นลำดับสุดท้าย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และในรายละเอียดแต่ละด้าน มีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลางด้านค่าตอบแทน และมีระดับของปัญหาเฉลี่ยระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ในการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ มูลนิธิโครงการหลวง ที่มีปัญหาระดับแรกในด้าน นโยบายและการบริหารงาน และสอดคล้องที่มีปัญหาลำดับสุดท้ายในด้านความมั่นคงในการทำงาน

#### ข้อค้นพบ

จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดสมุทรสาคร มีเพียงร้อยละ 27.0 เท่านั้น โดย มีผู้ทำงานมากกว่า 1 กะ เพียงร้อยละ 5.8 และมีอายุการทำงานในบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 34.6 โดยมีอายุการทำงานมากกว่า 7 ปี ร้อยละ 21.2 ทำงานโดยได้รับค่าแรง

เป็นรายเหมา(รายกิโ) และรายเดือน รวมกันมีเพียง ร้อยละ 24.8 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 6,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.3

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานกับไม่เคยย้ายงานมีสัดส่วนเกือบจะเท่ากัน คือ ร้อยละ 52.1 และ 47.9 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีการย้ายงานไม่เกิน 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 88.4 ของจำนวนผู้ที่เคยย้ายงาน และสาเหตุลำดับแรก ของการย้ายออกจากบริษัทเดิม คือ ค่าแรงน้อย ร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ ไม่พอใจด้านสวัสดิการ ร้อยละ 28.5 และไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ร้อยละ 17.4 ส่วนสาเหตุลำดับแรก ของการเลือกมาทำงานที่บริษัทปัจจุบัน คือ สถานที่ทำงานใกล้บ้าน ร้อยละ 36.7 รองลงมา คือ สวัสดิการดี ร้อยละ 34.5 และบริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง ร้อยละ 31.2

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน เป็นลำดับแรก โดยให้ความสำคัญต่อ งานที่ท้าทายทำให้เราได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เป็นลำดับแรก ส่วนระดับของปัญหาของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีระดับของปัญหาคือ การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม เป็นลำดับแรก และด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาสูงสุด และส่วนใหญ่ ปัญหาลำดับแรกด้านระดับความรับผิดชอบ คือ ปริมาณงานไม่เหมาะสม

ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญลำดับแรกในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง เป็นลำดับแรก แต่มีระดับของปัญหาน้อยเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนระดับของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทน โดยมีปัญหาคือ ผลการขึ้น ค่าแรง / เงินเดือน ไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสม เป็นลำดับแรก ส่วนปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านค่าตอบแทน ให้ความสำคัญน้อยเป็นลำดับสุดท้าย แต่กลับพบว่า มีระดับของปัญหามากเป็นลำดับแรก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน ในเรื่องการกำหนด หน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ให้ความสำคัญ และมีปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับเดียวกันทุกด้าน และมีระดับการให้ความสำคัญและระดับของปัญหาด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ในเรื่องงานที่ทำ ทำให้เราได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เหมือนกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานกะเดียว จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต มีค่าเฉลี่ยในระดับที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานมากกว่า 1 กะ และค่าเฉลี่ยของระดับของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจ

ที่รักษาสุขลักษณะจิตในแต่ละแผนก มีระดับเดียวกัน คือ ระดับน้อย และมีระดับเดียวกันในผู้ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างๆกัน คือ ระดับน้อย

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีปัจจัยย่อยที่สำคัญและเป็นปัญหาลำดับแรก เหมือนกันคือ ด้านความสำเร็จของงาน ในเรื่องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต มีปัจจัยย่อยที่สำคัญและเป็นปัญหาลำดับแรกเหมือนกัน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในเรื่องการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย

การให้ความสำคัญและปัญหาลำดับแรกต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเมื่อจำแนกตามเพศ ลักษณะงานที่ทำ แผนก/ส่วนงานที่ทำงานในขณะนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่จะ เหมือนกัน

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูป อาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน บริษัทควรมีการจัดพนักงานให้ ทำงานที่ตนเองถนัดหรือมีประสบการณ์มาก่อน ในขณะเดียวกัน บริษัทควรมีการกำหนดขอบเขต การทำงานในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน โดยอาจมีการจัดทำเป็นใบพรรณนางาน(Job Description) เพื่อพนักงานได้ทราบขอบเขตงานที่ตนเองจะต้องทำและขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน ในขณะที่บริษัทสามารถพิจารณาว่าปริมาณงานในตำแหน่งต่างๆมีมากหรือน้อยเกินไปหรือไม่ เพื่อจัดสรร ปริมาณงานให้เหมาะสม กับตำแหน่ง หน้าที่ และความสามารถของแต่ละคน ไม่มอบหมายงานที่ มากจนเกินไป เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดี และควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีโอกาส แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มี กล่องรับความคิดเห็น ควรมีการปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ เพื่อ สร้างความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในงาน อย่างเต็มที่

ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ๆ และทักษะในการ ทำงาน ให้มากขึ้น เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในการประเมินผล ควรกำหนด กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้การประเมินผลยุติธรรมและเป็นแนวทางเดียวกัน อาจใช้หลักการ Balance Score Card ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาค่าตอบแทน



แทนรางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ ควรสนับสนุน ขกของผู้อื่นที่ทำได้ และมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การปรับค่าแรงเพิ่มเป็นพิเศษ มีโบนัสพิเศษ หรือให้รางวัลในโอกาสพิเศษต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการทำได้ และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตน ทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง ผลงานก็จะดีขึ้น

ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต บริษัทควรมีการปลูกฝังในเรื่องความสามัคคีในการร่วมมือกันทำงาน ควรมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ให้ทำอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และควรมีการอบรมหัวหน้างานในเรื่องการวางตน การเป็นผู้นำ เพื่อให้เป็นหัวหน้างานที่ดี รวมถึงการสื่อสารกับลูกน้อง และบริษัทควรมีการดูแลความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง เช่น ในเรื่องการสอนงาน การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ความยุติธรรมในการสั่งงาน และการประเมินผล อันจะทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำ และควรมีการกำหนดให้แต่ละแผนกต้องรับผิดชอบต่อปัญหาาร่วมกัน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ แต่ละแผนกทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน มีการปรึกษาหารือกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาใดๆที่อาจจะเกิดขึ้นได้

บริษัทควรมีการอบรมพนักงานเข้าใหม่ ให้ทราบถึงนโยบายและระบบการทำงาน เป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน โดยอาจมีการจัดทำเป็นคู่มือการฝึกอบรม เพื่อพนักงานทุกคนจะได้รับข้อมูลและการอบรมเหมือนกัน

ในด้านสภาพการทำงาน บริษัทควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ให้มีอย่างเพียงพอ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ไม่เสียเวลา สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถผลัดเปลี่ยนทำความสะอาดได้ตามที่กำหนด ในขณะที่เดียวกันควรจัดทำแผนการทำความสะอาดครั้งใหญ่ประจำระยะเวลาหนึ่งๆ เช่น ประจำสัปดาห์ ประจำเดือน เป็นต้น เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด เหมาะแก่การทำงาน โดยอาจมีการนำหลักการระบบ 5 ส. มาใช้

ในด้านสวัสดิการ บริษัทควรจัดให้มีรถรับ - ส่งพนักงาน หรือมีหอพักให้แก่พนักงาน เพื่อความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และควรมีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม หรือสวัสดิการในเรื่องของผลตอบแทนต่างๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีการกำหนดอายุการทำงานขั้นต่ำที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการเหล่านี้ และอายุการทำงานต่างกันและ/หรือผลการทำงานต่างกัน ก็จะได้รับสิทธิเหล่านี้ไม่เท่ากัน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานกับบริษัท มีความตั้งใจในการทำงาน มีความรักและผูกพันกับบริษัท และทำงานกับบริษัทนาน ทำให้พนักงานมีความชำนาญในการทำงาน ผลิตสินค้าได้มากขึ้น ทำให้ต้นทุนลดลง