

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ซึ่งใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ทั้งหมดจำนวน 250 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 7 ส่วนประกอบซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1 ถึง ตารางที่ 9)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตและปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ตารางที่ 10 ถึง ตารางที่ 27)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ (ตารางที่ 28 ถึง ตารางที่ 45)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา (ตารางที่ 46 ถึง ตารางที่ 63)

ส่วนที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน (ตารางที่ 64 ถึง ตารางที่ 81)

ส่วนที่ 6 ปัญหาในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 82 ถึง ตารางที่ 83)

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ตารางที่ 84)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	111	44.4
หญิง	139	55.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 139 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.6 ในขณะที่เพศชาย มีจำนวน 111 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.4

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.8
20 – 30 ปี	247	98.8
31 – 40 ปี	1	0.4
41 – 50 ปี	-	-
50 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 20 – 30 ปี มีจำนวน 247 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.8 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.8 และ อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	135	54.0
สมรส	112	44.8
หย่าร้าง/หม้าย	3	1.2
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ สมรส มีจำนวน 112 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.8 และ หย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนาจังหวัด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ลำพูน	115	46.0
ลำปาง	33	13.2
แพร่	30	12.0
เชียงใหม่	21	8.4
เชียงราย	18	7.2
พะเยา	11	4.4
น่าน	9	3.6
สุโขทัย	3	0.8
พิษณุโลก	3	1.2
ตาก	2	0.8
กาญจนบุรี	1	0.4
นครราชสีมา	1	0.4
แม่ฮ่องสอน	1	0.4
กำแพงเพชร	1	0.4
อุตรดิตถ์	1	0.4
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดลำพูน จำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ จังหวัดลำปาง มีจำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.2 จังหวัดแพร่ มีจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.0 จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.4 จังหวัดเชียงราย มีจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.2 จังหวัดพะเยา มีจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.4 จังหวัดน่าน มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.6 จังหวัดสุโขทัยและ จังหวัดพิษณุโลก มีจำนวน 3 รายเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.8 จังหวัดตาก มีจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.8 จังหวัดกาญจนบุรี นครราชสีมา แม่ฮ่องสอน กำแพงเพชร และอุตรดิตถ์ มีจำนวน 1 รายเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6	26	10.4
มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	153	61.2
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	67	26.8
ปริญญาตรี	4	1.6
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 153 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.8 จบการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.4 และ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างหรือเงินเดือนต่อเดือน

ค่าจ้างหรือเงินเดือนต่อเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	185	74.0
5,001 – 10,000 บาท	65	26.0
10,001 – 15,000 บาท	-	-
15,001 – 20,000 บาท	-	-
มากกว่า 20,000 บาท	-	-
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าจ้างหรือเงินเดือนต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 185 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือ 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้พิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร

รายได้พิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1,000 บาท	43	17.2
1,000 – 3,000 บาท	194	77.6
3,001 – 5,000 บาท	2	0.8
5,001 – 7,000 บาท	10	4.0
มากกว่า 7,000 บาท	1	0.4
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีรายได้พิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร 1,000-3,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 194 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1,000 บาท มีจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.2 มีรายได้พิเศษ 5,000-7,000 บาท มีจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.0 มีรายได้พิเศษ 3,001-5,000 บาท มีจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.8 และมากกว่า 7,000 บาท มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานในปัจจุบัน

อายุงานในปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	44	17.6
1 ปี – 3 ปี	60	24.0
มากกว่า 3 ปี – 5 ปี	60	24.0
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	85	34.0
มากกว่า 10 ปี	1	0.4
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี มีจำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือ มีอายุการทำงาน 1 ปี – 3 ปี และมากกว่า 3 ปี – 5 ปี มีจำนวน 60 รายเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24.0 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.6 และ มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกการทำงาน

แผนกการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายการผลิต	208	83.2
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	29	11.6
ฝ่ายควบคุมการผลิต	9	3.6
ฝ่ายซ่อมบำรุง	4	1.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานฝ่ายการผลิต มีจำนวน 208 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมาคือ ฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.6 ฝ่ายควบคุมการผลิต มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.6 ฝ่ายซ่อมบำรุง มีจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูนซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตและปัจจัยที่เป็นตัว กระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัท	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- นโยบายการบริหารและการ ควบคุม	17 (6.8)	63 (25.2)	148 (59.2)	17 (6.8)	5 (2.0)	2.72	ปานกลาง
- นโยบายการฝึกอบรมและ พัฒนาความรู้	7 (2.8)	60 (24.0)	144 (57.6)	36 (14.4)	3 (1.2)	2.87	ปานกลาง
- นโยบายการขึ้นเงินเดือน	34 (13.6)	31 (12.4)	53 (21.2)	98 (39.2)	34 (13.6)	3.26	ปานกลาง
- นโยบายด้านสวัสดิการ	30 (12.0)	49 (19.6)	88 (35.2)	69 (27.6)	14 (5.6)	2.95	ปานกลาง
- นโยบายการพิจารณาความดี ความชอบการเลื่อนขั้น	14 (5.6)	34 (13.6)	79 (31.6)	85 (34.0)	38 (15.2)	3.39	ปานกลาง
รวม						3.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.04

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (3.39) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.29) นโยบายด้านสวัสดิการ (2.95) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (2.87) นโยบายการบริหารและการควบคุม (2.72)



ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำใน การทำงานและสอนงาน	14 (5.6)	53 (21.2)	152 (60.8)	28 (11.2)	3 (1.2)	2.81	ปานกลาง
- โครงสร้างการบังคับบัญชามี ความชัดเจน	15 (6.0)	43 (17.2)	153 (61.2)	34 (13.6)	5 (2.0)	2.88	ปานกลาง
- การสั่งงานหรือการมอบหมายมี ความชัดเจน	15 (6.0)	56 (22.4)	136 (54.4)	37 (14.8)	6 (2.4)	2.85	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	23 (9.2)	18 (7.2)	112 (44.8)	74 (29.6)	23 (9.2)	3.22	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา	23 (9.2)	25 (10.0)	119 (47.6)	59 (23.6)	24 (9.6)	3.14	ปานกลาง
รวม						2.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.98

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.22) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.14) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (2.88) การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (2.85) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.81)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า	12 (4.8)	55 (22.0)	147 (58.8)	28 (11.2)	8 (3.2)	2.86	ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือใน เรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	11 (4.4)	62 (24.8)	128 (21.2)	41 (16.4)	8 (3.2)	2.89	ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ	15 (6.0)	67 (26.8)	127 (50.8)	32 (12.8)	9 (3.6)	2.81	ปานกลาง
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	13 (5.2)	58 (23.2)	124 (49.6)	41 (16.4)	14 (5.6)	2.94	ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างาน	14 (5.6)	60 (24.0)	132 (52.8)	31 (12.4)	13 (5.2)	2.87	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ พนักงาน	20 (8.0)	46 (18.4)	109 (43.6)	60 (24.0)	15 (6.0)	3.01	ปานกลาง
รวม						2.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.89

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.01) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.94) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.89) การวางตนของหัวหน้างาน (2.87) การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า (2.86) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.81)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	14 (5.6)	75 (30.0)	123 (49.2)	35 (14.0)	3 (1.2)	2.75	ปานกลาง
- การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	32 (12.8)	87 (34.8)	101 (40.4)	24 (9.6)	6 (2.4)	2.54	ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ	23 (9.2)	96 (38.4)	110 (44.0)	18 (7.2)	3 (1.2)	2.52	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	15 (6.0)	73 (29.2)	134 (53.6)	28 (11.2)	-	2.70	ปานกลาง
- การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	21 (8.4)	78 (31.2)	117 (46.8)	29 (11.6)	5 (2.0)	2.67	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>2.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.63

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.75) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.70) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.67) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.54) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.52)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงาน ที่มีผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
-ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้น ในการปฏิบัติตามคำสั่ง	2 (5.1)	11 (28.2)	40 (51.3)	4 (10.3)	2 (5.1)	2.82	ปานกลาง
- ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความ ร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	1 (2.6)	9 (23.1)	25 (64.1)	3 (7.7)	1 (2.6)	2.84	ปานกลาง
- ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	-	13 (33.3)	23 (59.0)	2 (5.1)	1 (2.6)	2.76	ปานกลาง
- วิธีการติดต่อสื่อสารจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	-	6 (15.4)	29 (74.4)	3 (7.7)	1 (2.6)	2.97	ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	-	8 (20.5)	23 (59.0)	6 (15.4)	2 (5.1)	3.05	ปานกลาง
รวม						2.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.89

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.05) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.97) ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (2.84) ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.82) ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.76)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจุดที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยจุดที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- เป็นงานที่สังคมยอมรับ	14 (5.6)	73 (29.2)	138 (55.2)	22 (8.8)	3 (1.2)	2.70	ปานกลาง
- เป็นงานที่มีเกียรติ	8 (3.2)	48 (19.2)	147 (58.8)	36 (14.4)	11 (4.4)	2.97	ปานกลาง
- เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ บริษัท	29 (11.6)	110 (44.0)	100 (40.0)	11 (4.4)	-	2.37	น้อย
- เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	10 (4.0)	34 (13.6)	125 (50.0)	52 (20.8)	29 (11.6)	2.22	น้อย
- ความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	15 (6.0)	45 (18.0)	135 (54.0)	43 (17.2)	12 (4.8)	2.96	ปานกลาง
รวม						2.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจุดที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.84

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีเกียรติ (2.97) ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (2.96) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (2.70) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (2.37) เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (2.22)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- ความมั่นคงของบริษัท	27 (10.8)	96 (38.4)	111 (44.4)	13 (5.2)	3 (1.2)	2.47	น้อย
- ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	23 (9.2)	108 (43.2)	106 (42.4)	13 (5.2)	-	2.43	น้อย
- ขนาดของบริษัท	5 (2.0)	46 (18.4)	151 (60.4)	47 (18.8)	1 (0.4)	2.97	ปานกลาง
- โอกาสก้าวหน้าในงานที่ รับผิดชอบ	7 (2.8)	34 (13.6)	107 (42.8)	71 (28.4)	31 (12.4)	3.34	ปานกลาง
- ความชัดเจนของหน้าที่การงาน ที่กำหนดให้รับผิดชอบ	15 (6.0)	53 (21.2)	145 (58.0)	33 (13.2)	4 (1.6)	2.83	ปานกลาง
รวม						2.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.81

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (3.34) ขนาดของบริษัท (2.97) ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ (2.83) และให้ความสำคัญในระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (2.47) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.43)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยงานที่รักษาสุขภาพจิต ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยงานที่รักษาสุขภาพจิต ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- ความสะดวกในการเดินทางมา ทำงาน	28 (11.2)	86 (34.4)	117 (46.8)	18 (7.2)	1 (0.4)	2.51	ปานกลาง
- ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ	27 (10.8)	40 (16.0)	130 (52.0)	44 (17.6)	9 (3.6)	2.87	ปานกลาง
- ความอบอุ่นในครอบครัวเป็น ผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	43 (17.5)	112 (44.8)	82 (32.8)	12 (4.8)	1 (0.4)	2.26	น้อย
- ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุน ให้การทำงานให้กับองค์กร	22 (8.8)	101 (40.4)	113 (45.2)	11 (4.4)	3 (1.2)	2.48	น้อย
- มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแล ตนเองและครอบครัว	18 (7.2)	45 (18.0)	124 (49.6)	40 (16.0)	23 (9.2)	3.02	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>2.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยงานที่รักษาสุขภาพจิตด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.63

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว (3.02) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (2.87) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.51) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร (2.48) ความอบอุ่นในครอบครัว เป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (2.26)



ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- แสงสว่างในการทำงาน	13 (5.2)	87 (34.8)	126 (50.4)	17 (6.8)	7 (2.8)	2.67	ปานกลาง
- การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	20 (8.0)	74 (29.6)	117 (46.8)	32 (42.8)	7 (2.8)	2.72	ปานกลาง
- ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	24 (9.6)	92 (36.8)	111 (44.4)	18 (7.2)	5 (2.0)	2.55	ปานกลาง
- ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน	14 (5.6)	84 (33.6)	129 (51.6)	19 (7.6)	4 (1.6)	2.66	ปานกลาง
- การจัดตกแต่งภายในอาคาร	6 (2.4)	51 (20.4)	159 (63.6)	30 (12.0)	4 (1.6)	2.90	ปานกลาง
รวม						2.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.70

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดตกแต่งภายในอาคาร (2.90) การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (2.72) แสงสว่างในการทำงาน (2.67) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (2.66) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (2.55)



ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต ด้าน  
คำตอบแทน

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตด้าน คำตอบแทน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด		
- เงินเดือน	28 (11.2)	18 (7.2)	101 (40.4)	77 (30.8)	26 (10.4)	3.22	ปานกลาง
- ค่าล่วงเวลา	21 (8.4)	31 (12.4)	95 (38.0)	82 (32.8)	21 (8.4)	3.20	ปานกลาง
- เงินโบนัสประจำปี	26 (10.4)	31 (12.4)	90 (36.0)	77 (30.8)	26 (10.4)	3.18	ปานกลาง
- ค่าเบี้ยขยัน	24 (9.6)	68 (27.2)	113 (45.2)	35 (14.0)	10 (4.0)	2.75	ปานกลาง
- ค่าอาหาร	20 (8.0)	27 (10.8)	48 (19.2)	109 (43.6)	46 (18.4)	3.53	มาก
- ค่าน้ำมัน	21 (8.4)	34 (13.6)	79 (31.6)	90 (36.0)	26 (10.4)	3.26	ปานกลาง
- ค่าชิ้นทำงาน	20 (8.0)	21 (8.4)	50 (20.0)	103 (41.2)	56 (22.4)	3.61	มาก
- เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุก ชนิด ทำงานครบ 5 ปี	21 (8.4)	39 (15.6)	100 (40.0)	67 (26.8)	23 (9.2)	3.12	ปานกลาง
- เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งาน ศพ	16 (6.4)	36 (14.4)	131 (52.4)	50 (20.0)	17 (6.8)	3.06	ปานกลาง
- สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปี ใหม่	17 (6.8)	44 (17.6)	108 (43.2)	61 (24.4)	20 (8.0)	3.09	ปานกลาง
- สวัสดิการด้านการประกันชีวิต	21 (8.4)	63 (25.2)	129 (51.6)	29 (11.6)	8 (3.2)	2.76	ปานกลาง
- สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	20 (8.0)	62 (27.2)	116 (46.4)	33 (13.2)	13 (5.2)	2.80	ปานกลาง
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	12 (4.8)	48 (19.2)	122 (48.8)	49 (19.6)	19 (7.6)	3.06	ปานกลาง
- สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ	20 (8.0)	54 (21.6)	127 (50.8)	37 (14.8)	12 (4.8)	2.86	ปานกลาง
- สวัสดิการกีฬา	6 (2.4)	24 (9.6)	116 (46.4)	63 (25.2)	41 (16.4)	3.43	ปานกลาง
รวม						3.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษา  
สุขลักษณะจิตด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.18

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้  
ค่าเย็นทำงาน (3.61) ค่าอาหาร (3.53) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ดังนี้  
สวัสดิการกีฬา (3.43) ค่าน้ำมัน (3.26) เงินเดือน (3.22) ค่าล่วงเวลา (3.20) เงินโบนัสประจำปี  
(3.18) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี (3.12) สวัสดิการงานประจำปี  
เช่น งานปีใหม่ (3.09) เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ (3.06) สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม  
พนักงาน (3.06) สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ (2.86) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (2.80)  
สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (2.76) ค่าเบี้ยขยัน (2.75)

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 oil lamp (diya) with a flame. The entire emblem is enclosed within a circular border. The border contains the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' in English at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตในทุกด้าน

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.04	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	2.98	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.89	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.63	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา	2.89	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.84	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.81	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.63	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.70	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านต่าง ๆ มีความสำคัญระดับปานกลางทุกปัจจัยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (3.18) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (3.04) ด้านการบังคับบัญชา (2.98) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2.89) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา (2.89) ด้านตำแหน่งงาน (2.84) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.81) ด้านสภาพการทำงาน (2.70) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.63) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.63)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงานด้านผลสำเร็จในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่ต้องการ	13 (5.2)	75 (30.0)	146 (58.4)	14 (5.6)	2 (0.8)	2.66	ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงาน	20 (8.0)	92 (36.8)	122 (48.8)	14 (5.6)	2 (0.8)	2.54	ปานกลาง
- การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	11 (4.4)	76 (30.4)	119 (47.6)	35 (17.0)	9 (3.6)	2.82	ปานกลาง
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะ ตนในการปฏิบัติงาน	11 (4.4)	80 (32.0)	118 (47.2)	30 (12.0)	11 (4.4)	2.80	ปานกลาง
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ในงานของตนเองสำเร็จ	8 (3.2)	73 (29.2)	128 (51.2)	28 (11.2)	13 (5.2)	2.86	ปานกลาง
รวม						2.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็น กระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.73

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (2.86) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.82) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.80) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่ต้องการ (2.66) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.54)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท	6 (2.4)	31 (12.4)	121 (48.4)	74 (29.6)	18 (7.2)	3.26	ปานกลาง
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	5 (2.0)	31 (12.4)	125 (50.0)	71 (24.8)	18 (7.2)	3.26	ปานกลาง
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	5 (2.0)	38 (15.2)	148 (59.2)	49 (19.6)	10 (4.0)	3.08	ปานกลาง
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	12 (4.8)	55 (22.0)	148 (59.2)	27 (10.8)	8 (3.2)	2.85	ปานกลาง
- การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ	10 (4.0)	39 (15.6)	147 (58.8)	39 (15.6)	15 (6.0)	3.04	ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	18 (7.2)	69 (27.6)	133 (53.2)	22 (8.8)	8 (3.2)	2.73	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.04</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.04

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (3.26) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (3.26) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.08) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ (3.04) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (2.85) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.73)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงานด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ	10 (4.0)	29 (11.6)	113 (45.2)	75 (30.0)	23 (9.2)	3.28	ปานกลาง
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	11 (4.4)	51 (24.8)	103 (41.2)	69 (27.6)	16 (6.4)	3.11	ปานกลาง
- การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	12 (4.8)	30 (12.0)	67 (26.8)	75 (30.0)	66 (26.4)	3.61	มาก
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น	10 (4.0)	27 (10.8)	50 (20.0)	81 (32.4)	82 (32.8)	3.79	มาก
- ได้รับการสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของงานที่ ปฏิบัติงานอยู่	11 (4.4)	27 (10.8)	87 (34.8)	69 (27.6)	56 (22.4)	3.52	มาก
รวม						3.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็น กระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย รวม 3.46

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (3.79) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.61) ได้รับการ สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.52) และให้ความสำคัญในระดับปาน กลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ (3.28) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.11)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- งานที่ทำงานมีความอิสระ	9 (3.6)	34 (13.6)	130 (52.0)	55 (22.0)	22 (8.8)	3.18	ปานกลาง
- งานที่ทำงานมีความน่าสนใจ	7 (2.8)	67 (26.8)	131 (52.4)	30 (12.0)	15 (6.0)	2.91	ปานกลาง
- งานที่ทำงานมีความท้าทาย ความสามารถ	11 (4.4)	59 (13.6)	118 (47.2)	44 (17.6)	18 (7.2)	2.99	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	8 (3.2)	44 (17.6)	122 (48.8)	51 (20.4)	25 (10.0)	3.16	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	5 (2.0)	29 (11.6)	87 (34.8)	59 (23.6)	70 (28.0)	3.64	มาก
รวม						3.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.18

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.64) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ งานที่ทำงานมีความอิสระ (3.18) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.16) งานที่ทำงานมีความท้าทายความสามารถ (2.99) งานที่ทำงานมีความน่าสนใจ (2.91)



ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
- บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	7 (2.8)	30 (12.0)	115 (46.0)	68 (27.2)	30 (12.0)	3.33	ปานกลาง
- การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน	9 (3.6)	46 (18.4)	111 (44.4)	67 (26.8)	17 (6.8)	3.14	ปานกลาง
- บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	8 (3.2)	27 (10.8)	63 (25.2)	88 (35.2)	64 (25.6)	3.69	มาก
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	13 (5.2)	17 (6.8)	70 (28.0)	84 (33.6)	66 (26.4)	3.69	มาก
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	18 (7.2)	21 (8.4)	85 (34.0)	70 (28.0)	56 (22.4)	3.50	ปานกลาง
รวม						3.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.47

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.69) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.69) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.50) บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.33) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (3.14)



ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ ของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงานด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
- มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ สูงขึ้น	7 (2.8)	38 (15.2)	105 (42.0)	71 (28.4)	29 (11.6)	3.30	ปานกลาง
- มีโอกาสมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	9 (3.6)	35 (14.0)	105 (42.0)	79 (31.6)	22 (8.8)	3.28	ปานกลาง
- มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำ ทายความสามารถมากขึ้น	7 (2.8)	36 (14.4)	108 (43.2)	71 (28.4)	28 (11.2)	3.30	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ	4 (1.6)	28 (11.2)	105 (42.0)	82 (32.8)	31 (12.4)	3.43	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดย ไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	9 (3.6)	49 (19.6)	141 (56.4)	43 (17.2)	8 (3.2)	2.96	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.25</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็น กระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มี ค่าเฉลี่ยรวม 3.25

ปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.43) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถมาก ขึ้น (3.30) มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.30) มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.28) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (2.96)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในทุกด้าน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	2.73	ปานกลาง
ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.04	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.46	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.18	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.47	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า การศึกษาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านต่าง ๆ มีความสำคัญระดับปานกลางทุกปัจจัยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.47) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.46) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.25) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.18) ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (3.04) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.73)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัทจำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- นโยบายการบริหารและการควบคุม	2.70 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง
- นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	2.85 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
- นโยบายการขึ้นเงินเดือน	3.04 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- นโยบายด้านสวัสดิการ	2.80 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง
- นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น	3.23 ปานกลาง	3.52 มาก	3.39 ปานกลาง
รวม	2.92 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวม 2.92 และ 3.13

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (3.23) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.04) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (2.85) นโยบายด้านสวัสดิการ (2.80) และนโยบายการบริหารและการควบคุม (2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับความสำคัญมาก ด้านนโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (3.52) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

นโยบายการเงินเดือน (3.44) นโยบายด้านสวัสดิการ (3.07) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (2.88) และนโยบายการบริหารและการควบคุม (2.73)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	2.78 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
- โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน	2.83 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
- การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน	2.78 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.11 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.01 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
รวม	2.90 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านการบังคับบัญชา ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวม 2.90 และ 3.04

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.11) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.01) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (2.83) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.78) และการสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (2.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.30) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

(3.24) โครงสร้างการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน (2.92) การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (2.90) และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.83)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานจำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า	2.74 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	2.81 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ	2.67 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	2.80 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างาน	2.80 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	2.92 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.79</b> ปานกลาง	<b>2.98</b> ปานกลาง	<b>2.89</b> ปานกลาง

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวม 2.79 และ 2.98

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (2.92) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.81) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.80) การวางตนของหัวหน้างาน (2.80) การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า (2.74) และความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.08) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.05) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.95) การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (2.94) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.92) และการวางตนของหัวหน้างาน (2.93)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.63 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.41 น้อย	2.64 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ	2.37 น้อย	2.64 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2.54 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	2.54 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
รวม	2.50 น้อย	2.74 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับน้อยและปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.50 และ 2.74

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.63) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.54) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.54) และให้ความสำคัญระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.41) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.37)



ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.84) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.82) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.78) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.64) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.64)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย (n = 17)	หญิง (n = 22)	รวม (n = 39)
- ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้น ในการปฏิบัติตามคำสั่ง	2.58 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
- ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	2.58 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง
- ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	2.58 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
- วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	2.70 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา	2.76 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
รวม	2.64 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวม 2.64 และ 3.08

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.76) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.70) ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.58) ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (2.58) ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.27) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.18) ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (3.04) ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.00) ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.90)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- เป็นงานที่สังคมยอมรับ	2.71 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
- เป็นงานที่มีเกียรติ	2.93 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
- เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	2.39 ปานกลาง	2.35 น้อย	2.37 น้อย
- เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.18 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.22 น้อย
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.89 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง
รวม	2.82 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านตำแหน่งงาน ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.82 และ 2.87

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (3.18) เป็นงานที่มีเกียรติ (2.93) ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (2.89) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (2.71) เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (2.39)



ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (3.25) ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.02) เป็นงานที่มีเกียรติ (3.00) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (2.70) และให้ความสำคัญระดับน้อย คือ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (2.35)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- ความมั่นคงของบริษัท	2.42 น้อย	2.51 ปานกลาง	2.47 น้อย
- ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	2.38 น้อย	2.47 น้อย	2.43 น้อย
- ขนาดของบริษัท	2.96 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
- โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ	3.25 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
- ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้ รับผิดชอบ	2.71 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง
รวม	2.74 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.74 และ 2.86

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (3.25) ขนาดของบริษัท (2.96) ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ (2.71) และให้ความสำคัญในระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (2.42) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (3.41) ขนาดของบริษัท (2.97) ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ (2.92) ความมั่นคงของบริษัท (2.51) และให้ความสำคัญในระดับน้อย คือ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.47)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	2.45 น้อย	2.56 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง
- ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ	2.68 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
- ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	2.17 น้อย	2.33 น้อย	2.26 น้อย
- ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร	2.32 น้อย	2.61 ปานกลาง	2.48 น้อย
- มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	2.88 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง
รวม	2.50 น้อย	2.73 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อยปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับน้อยและปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.50 และ 2.73

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว (2.88) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (2.68) และให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.45) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร (2.32) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (2.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว (3.12) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (3.02) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร (2.61) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.56) และให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย คือ ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (2.33)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- แสงสว่างในการทำงาน	2.49 น้อย	2.81 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
- การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	2.63 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง
- ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	2.43 น้อย	2.64 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง
- ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน	2.57 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง
- การจัดตกแต่งภายในอาคาร	2.80 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
รวม	2.58 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านสภาพการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวม 2.58 และ 2.79

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดตกแต่งภายในอาคาร (2.80) การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (2.63) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (2.57) และให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้ แสงสว่างในการทำงาน (2.49) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (2.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดตกแต่งภายในอาคาร (2.97) แสงสว่างในการทำงาน (2.81) การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (2.80) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (2.72) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (2.64)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้าน  
ค่าตอบแทน จำนวนตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- เงินเดือน	2.96 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
- ค่าล่วงเวลา	2.97 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
- เงินโบนัสประจำปี	2.94 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
- ค่าเบี้ยขยัน	2.68 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
- ค่าอาหาร	3.27 ปานกลาง	3.74 มาก	3.53 มาก
- ค่าน้ำมัน	3.00 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- ค่าอื่นทำงาน	3.43 ปานกลาง	3.76 มาก	3.61 มาก
- เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี	2.93 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
- เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ	2.91 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
- สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่	2.94 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง
- สวัสดิการด้านการประกันชีวิต	2.65 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
- สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	2.63 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	2.89 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
- สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ	2.71 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
- สวัสดิการกีฬา	3.38 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง
รวม	2.96 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อบริษัทจ้างใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.96 และ 3.34

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ค่าขึ้นทำงาน (3.43) สวัสดิการกีฬา (3.38) ค่าอาหาร (3.27) ค่าน้ำมัน (3.00) ค่าล่วงเวลา (2.97) เงินเดือน (2.96) เงินโบนัสประจำปี (2.94) สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ (2.94) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี (2.93) เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ (2.91) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน (2.89) สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ (2.71) ค่าเบี้ยขยัน (2.68) สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (2.65) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลางดังนี้ ค่าขึ้นทำงาน (3.76) และให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ค่าอาหาร (3.74) สวัสดิการกีฬา (3.47) ค่าน้ำมัน (3.46) เงินเดือน (3.42) ค่าล่วงเวลา (3.38) เงินโบนัสประจำปี (3.37) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี (3.28) สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ (3.20) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน (3.19) เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ (3.17) สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ (2.99) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (2.94) สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (2.84) ค่าเบี้ยขยัน (2.81)

ตารางที่ 38 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในทุกด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.92 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	2.90 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.79 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.50 น้อย	2.74 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา	2.64 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.82 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.74 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.50 น้อย	2.73 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.58 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.96 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (2.96) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (2.92) ด้านการบังคับบัญชา (2.90) ด้านตำแหน่งงาน (2.82) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2.79) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.74) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา (2.64) ด้านสภาพการทำงาน (2.58) และให้ความสำคัญระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.50) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.50)



ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (3.34) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (3.13) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา (3.08) ด้านการบังคับบัญชา (3.04) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2.98) ด้านตำแหน่งงาน (2.87) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.86) ด้านสภาพการทำงาน (2.79) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.74) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.73)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	2.57 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	2.45 น้อย	2.61 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง
- การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	2.72 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	2.62 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ	2.65 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
รวม	2.60 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวม 2.60 และ 2.84

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.72) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (2.65) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.62)



ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (2.57) ให้ความสำคัญระดับน้อยดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (3.02) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.94) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.89) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (2.74) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.61)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท	3.23 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	3.15 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	2.98 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	2.75 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง
- การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ	2.98 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.51 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.93</b> ปานกลาง	<b>3.12</b> ปานกลาง	<b>3.04</b> ปานกลาง

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.93 และ 3.12

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (3.23) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (3.15) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (2.98) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ (2.98) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (2.75) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (3.35) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (3.29) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.16) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ (3.08) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (2.93) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.90)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.15 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	2.98 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
- การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.45 ปานกลาง	3.74 มาก	3.61 มาก
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.61 มาก	3.93 มาก	3.79 มาก
- ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	3.41 ปานกลาง	3.61 มาก	3.52 มาก
รวม	3.32 ปานกลาง	3.58 มาก	3.46 ปานกลาง

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลางและมาก โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.32 และ 3.58

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (3.61) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.45) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.41) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.15) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (2.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (3.93) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.74) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.61) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.39) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.21)

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- งานที่ทำมีความอิสระ	2.99 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
- งานที่ทำมีความน่าสนใจ	2.78 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง
- งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ	2.88 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.10 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.51 มาก	3.74 มาก	3.64 มาก
<b>รวม</b>	<b>3.05</b> ปานกลาง	<b>3.28</b> ปานกลาง	<b>3.18</b> ปานกลาง

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.05 และ 3.28

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.51) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.10) งานที่ทำมีความอิสระ (2.99) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (2.88) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (2.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมากดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.74) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ทำมีความอิสระ (3.34) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.20) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (3.08) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.02)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.23 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
- การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.06 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
- บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.56 มาก	3.79 มาก	3.69 มาก
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.59 มาก	3.76 มาก	3.69 มาก
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.42 ปานกลาง	3.56 มาก	3.50 ปานกลาง
รวม	3.37 ปานกลาง	3.55 มาก	3.47 ปานกลาง

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลางและมาก โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.37 และ 3.55

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.59) บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.56) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.42) บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.23) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.79) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.76) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.56) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.41) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (3.21)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
- มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	3.15 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
- มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.16 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
- มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น	3.17 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.30 ปานกลาง	3.53 มาก	3.43 ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	2.91 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง
รวม	3.14 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง โดยเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.14 และ 3.35

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.30) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น (3.17) มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.16) มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.15) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมากดังนี้ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.53) ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.43) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากขึ้น (3.41) มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.37) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (3.00)



ตารางที่ 45 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในทุกด้าน  
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n = 111)	หญิง (n = 139)	รวม (n = 250)
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	2.60 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง
ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	2.93 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.32 ปานกลาง	3.58 มาก	3.46 ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.05 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.37 ปานกลาง	3.55 มาก	3.47 ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.14 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.37) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.32) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.14) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.05) ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (2.93) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.58) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.55) และให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.35) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.28) ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (3.12) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.84)



ส่วนที่ 4 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พีริซัน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- นโยบายการบริหารและการควบคุม	2.73 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง
- นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	2.73 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
- นโยบายการขึ้นเงินเดือน	3.15 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- นโยบายด้านสวัสดิการ	2.80 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง
- นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น	3.30 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง
รวม	2.94 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง

จากตารางที่ 46 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.94 3.11 และ 2.92

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (3.30) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.15) นโยบายด้านสวัสดิการ (2.80) นโยบายการบริหารและการควบคุม (2.73) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (2.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (3.43) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.37) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (2.99) นโยบายด้านสวัสดิการ (2.99) นโยบายการบริหารและการควบคุม (2.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (3.33) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.08) นโยบายด้านสวัสดิการ (2.91) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (2.66) นโยบายการบริหารและการควบคุม (2.60)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการบังคับบัญชา	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงาน และสอนงาน	2.76 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
- โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน	2.92 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
- การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความ ชัดเจน	2.92 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.26 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.23 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
รวม	3.02 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า

มัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.02 3.02 และ 2.88

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.26) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.23) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (2.92) การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (2.92) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.26) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.18) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (2.91) การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (2.88) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.12) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.01) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (2.80) การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (2.74) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.73)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า	3.03 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจาก หัวหน้างาน	2.80 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ	2.57 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	2.76 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างาน	2.88 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	2.96 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง
รวม	2.83 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในระดับปานกลาง ทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.83 2.94 และ 2.81

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า (3.03) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (2.96) การวางตนของหัวหน้างาน (2.88) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.80) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.76) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญใน ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.11) ความเอื้อ อาทรรจากหัวหน้างาน (3.01) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.94) การ วางตนของหัวหน้างาน (2.89) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.86) การติดต่อสื่อสาร จากหัวหน้า (2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญ ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.84) การวางตนของ หัวหน้างาน (2.83) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (2.81) การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า (2.80) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.80) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.78)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.73 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.49 น้อย	2.75 ปานกลาง
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.57 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.23 น้อย	2.54 ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ	2.50 น้อย	2.65 ปานกลาง	2.26 น้อย	2.52 ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2.80 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.42 น้อย	2.70 ปานกลาง
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	2.73 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.36 น้อย	2.67 ปานกลาง
รวม	2.66 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.35 น้อย	2.63 ปานกลาง

จากตารางที่ 49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางและน้อย โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม 2.66 2.76 และ 2.35

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.80) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.73) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.73) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.57) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.87) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.81) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ



ปัญหาการทำงาน (2.81) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.67) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.49) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.42) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.36) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.26) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.23)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชา	การศึกษา			
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=1)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=25)	อนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป (n=13)	รวม (n=39)
- ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	3.00 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.00 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.00 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
- วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.00 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.00 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
รวม	3.00 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางทุก



ระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.00 2.98 และ 2.70

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.00) ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (3.00) ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.00) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.00) การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.24) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.04) ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (2.92) ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.88) ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.84) ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.76) ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (2.69) การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.69) ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.53)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านตำแหน่งงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- เป็นงานที่สังคมยอมรับ	2.76 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
- เป็นงานที่มีเกียรติ	2.96 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
- เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	2.34 น้อย	2.36 น้อย	2.39 น้อย	2.37 น้อย
- เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	2.96 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	2.22 น้อย
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.65 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง
รวม	2.73 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง

จากตารางที่ 51 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านตำแหน่งงาน ในระดับปานกลาง ทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.73 2.81 และ 2.97

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีเกียรติ (2.96) เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (2.96) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (2.76) ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (2.65) และให้ความสำคัญในระดับน้อยดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (2.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (3.16) เป็นงานที่มีเกียรติ (2.92) ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (2.91) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (2.67) และให้ความสำคัญในระดับน้อยดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (2.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (3.45) ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.19) เป็นงานที่มีเกียรติ (3.08) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (2.74) และให้ความสำคัญในระดับน้อยดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (2.39)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิต ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- ความมั่นคงของบริษัท	2.30 น้อย	2.48 น้อย	2.52 ปานกลาง	2.47 น้อย
- ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	2.50 น้อย	2.39 น้อย	2.49 น้อย	2.43 น้อย
- ขนาดของบริษัท	3.03 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
- โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ	3.19 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
- ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ	2.92 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง
รวม	2.79 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง

จากตารางที่ 52 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.79 2.80 และ 2.83

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ

(3.19) ขนาดของบริษัท (3.03) ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ (2.92) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.50) ความมั่นคงของบริษัท (2.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (3.35) ขนาดของบริษัท (2.96) ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ (2.83) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (2.48) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (3.36) ขนาดของบริษัท (2.97) ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ (2.80) ความมั่นคงของบริษัท (2.52) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.49)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านชีวิตส่วนตัว	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	2.50 น้อย	2.52 ปานกลาง	2.49 น้อย	2.51 ปานกลาง
- ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ	2.61 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
- ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	2.30 น้อย	2.28 น้อย	2.11 น้อย	2.26 น้อย
- ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร	2.38 น้อย	2.49 น้อย	2.50 น้อย	2.48 น้อย
- มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว	2.92 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง
รวม	2.54 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง

จากตารางที่ 53 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านชีวิตส่วนตัว ในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.54 2.67 และ 2.57

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว (2.92) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (2.61) และให้ความสำคัญในระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.50) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร (2.38) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (2.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว (3.08) ความ

เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (2.96) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.52) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร (2.49) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (2.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว (2.91) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (2.76) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร (2.50) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.49) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (2.11)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านสภาพการทำงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- แสงสว่างในการทำงาน	2.96 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
- การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัย ในการทำงาน	2.88 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง
- ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	2.65 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง
- ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน	2.53 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง
- การจัดตกแต่งภายในอาคาร	3.03 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
รวม	2.81 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง



จากตารางที่ 54 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านสภาพการทำงาน ในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.81 2.73 และ 2.59

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การจัดตกแต่งภายในอาคาร (3.03) แสงสว่างในการทำงาน (2.96) การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (2.88) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (2.65) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (2.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดตกแต่งภายในอาคาร (2.96) การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (2.74) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (2.71) แสงสว่างในการทำงาน (2.68) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (2.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดตกแต่งภายในอาคาร (2.70) การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (2.63) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (2.57) แสงสว่างในการทำงาน (2.53) ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (2.52)



ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้าน  
ค่าตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านค่าตอบแทน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- เงินเดือน	3.00 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
- ค่าล่วงเวลา	2.96 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
- เงินโบนัสประจำปี	3.07 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
- ค่าเบี้ยขยัน	2.61 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
- ค่าอาหาร	3.38 ปานกลาง	3.62 มาก	3.40 ปานกลาง	3.53 มาก
- ค่าน้ำมัน	3.03 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- ค่าชิ้นทำงาน	3.57 มาก	3.68 มาก	3.47 ปานกลาง	3.61 มาก
- เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี	3.07 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
- เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ	3.11 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
- สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่	3.23 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง
- สวัสดิการด้านการประกันชีวิต	2.80 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
- สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	2.92 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	3.19 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
- สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ	2.84 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
- สวัสดิการกีฬา	3.46 ปานกลาง	3.50 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง
รวม	3.00 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง

จากตารางที่ 55 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านค่าตอบแทน ในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.00 3.25 และ 3.07

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนี้ ค่าเงินทำงาน (3.57) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการกีฬา (3.46) ค่าอาหาร (3.38) สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ (3.23) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน (3.19) เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ (3.11) เงินโบนัสประจำปี (3.07) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี (3.07) ค่าน้ำมัน (3.03) เงินเดือน (3.00) ค่าล่วงเวลา (2.96) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (2.92) สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ (2.84) สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (2.80) ค่าเบี้ยขยัน (2.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ค่าเงินทำงาน (3.68) ค่าอาหาร (3.62) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการกีฬา (3.50) ค่าน้ำมัน (3.36) เงินเดือน (3.31) ค่าล่วงเวลา (3.28) เงินโบนัสประจำปี (3.26) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี (3.22) เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ (3.15) สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ (3.13) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน (3.11) สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ (3.01) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (2.88) สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (2.84) ค่าเบี้ยขยัน (2.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ค่าเงินทำงาน (3.47) ค่าอาหาร (3.40) สวัสดิการกีฬา (3.28) ค่าล่วงเวลา (3.12) ค่าน้ำมัน (3.12) เงินเดือน (3.09) เงินโบนัสประจำปี (3.05) สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ (2.94) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี (2.94) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน (2.88) เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ (2.84) ค่าเบี้ยขยัน (2.67) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (2.59) สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (2.56) สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ (2.56)

ตารางที่ 56 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตในทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.94 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.02 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.83 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.66 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.35 น้อย	2.63 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา	3.00 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.73 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.79 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.54 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.81 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.00 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง

จากตารางที่ 56 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา (3.02) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใช้บังคับบัญชา (3.00) ด้านค่าตอบแทน (3.00) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (2.94) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2.83) ด้านสภาพการทำงาน (2.81) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.79) ด้านตำแหน่งงาน (2.73) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.66) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (3.25) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (3.11) ด้านการบังคับบัญชา (3.02) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใช้บังคับบัญชา (2.98) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2.94) ด้านตำแหน่งงาน (2.81) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.80) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.76) ด้านสภาพการทำงาน (2.73) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (3.07) ด้านตำแหน่งงาน (2.97) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (2.92) ด้านการบังคับบัญชา (2.88) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.83) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2.81) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใช้บังคับบัญชา (2.70) ด้านสภาพการทำงาน (2.59) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.57) และให้ความสำคัญในระดับน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.35)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ ต้องการ	2.92 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จใน งาน	2.73 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.47 น้อย	2.54 ปานกลาง
- การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	2.92 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการ ปฏิบัติงาน	2.96 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของ ตนเองสำเร็จ	3.15 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
รวม	2.93 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง

จากตารางที่ 57 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน ในระดับปานกลาง ทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.93 2.72 และ 2.68 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (3.15) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.96) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (2.92) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.92) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.82) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (2.82) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน

(2.79) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (2.66) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (2.83) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.77) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.74) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (2.59) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.47)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท	3.38 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	3.30 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.00 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	2.96 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง
- การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ	3.23 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.92 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง
รวม	3.13 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง



จากตารางที่ 58 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.13 3.05 และ 2.97

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (3.38) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (3.30) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ (3.23) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.00) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (2.96) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (3.32) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (3.29) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.15) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ (3.04) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (2.85) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (3.16) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (3.11) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (2.97) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ (2.95) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (2.81) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.80)



ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.38 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.30 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
- การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.73 มาก	3.67 มาก	3.43 ปานกลาง	3.61 มาก
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.00 มาก	3.83 มาก	3.63 มาก	3.79 มาก
- ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	3.65 มาก	3.57 มาก	3.38 ปานกลาง	3.52 มาก
รวม	3.61 มาก	3.50 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง

จากตารางที่ 59 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมากและปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.61 3.50 และ 3.31

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาดำรงต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (4.00) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.73) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.65) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.38) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (3.83) การมีโอกาส

ศึกษาต่อและดูงาน (3.67) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.57) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.32) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนี้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น (3.63) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีโอกาสดูงาน (3.43) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.38) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.16) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (2.97)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- งานที่ทำมีความอิสระ	3.30 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
- งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.07 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง
- งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ	3.26 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.15 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	3.50 ปานกลาง	3.67 มาก	3.61 มาก	3.64 มาก
รวม	3.26 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง

จากตารางที่ 60 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.26 3.16 และ 2.17

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.50) งานที่ทำมีความอิสระ (3.30) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (3.26) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.15) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.67) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ทำมีความอิสระ (3.19) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.14) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (2.94) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (2.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.61) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.21) งานที่ทำมีความอิสระ (3.12) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (3.01) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (2.91)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.38 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
- การเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน	3.30 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
- บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.73 มาก	3.75 มาก	3.54 มาก	3.69 มาก
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.73 มาก	3.72 มาก	3.60 มาก	3.69 มาก
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.61 มาก	3.52 มาก	3.39 ปานกลาง	3.50 ปานกลาง
รวม	3.55 มาก	3.51 มาก	3.36 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง

จากตารางที่ 61 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานในระดับมากและระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม 3.55 3.51 และ 3.36

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.73) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.73) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.61) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.38) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน (3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.75) ความ

เสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.72) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.52) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.39) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.60) บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.54) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.39) บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.19) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (3.05)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
- มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	3.42 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
- มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.38 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
- มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทาย ความสามารถมากขึ้น	3.34 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.42 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงาน ที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.11 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.33</b> ปานกลาง	<b>3.29</b> ปานกลาง	<b>3.15</b> ปานกลาง	<b>3.25</b> ปานกลาง

จากตารางที่ 62 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง ทุกระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.33 3.29 และ 3.15

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.42) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.42) มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.38) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำหายความสามารถมากขึ้น (3.34) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.46) มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.35) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำหายความสามารถมากขึ้น (3.33) มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.31) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (2.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.36) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำหายความสามารถมากขึ้น (3.22) มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.16) มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.15) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (2.87)



ตารางที่ 63 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในทุกด้าน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	การศึกษา			
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (n=26)	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n=153)	อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าขึ้นไป (n=71)	รวม (n=250)
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	2.93 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง
ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.13 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.61 มาก	3.50 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.26 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.55 มาก	3.51 มาก	3.36 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.33 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง

จากตารางที่ 63 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความสำคัญในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.61) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.33) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.26) ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (3.13) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับมากดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.51) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.50) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.29) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.16) ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (3.05) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.36) ด้าน



ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.31) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.17) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.15) ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (2.97) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.68)

**ส่วนที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน**

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น	2.77 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง
- นโยบายการขึ้นเงินเดือน	3.06 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
- นโยบายด้านสวัสดิการ	3.29 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	2.86 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง
- นโยบายการบริหารและการควบคุม	3.29 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง
รวม	3.05 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง

จากตารางที่ 64 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.05 3.05 3.03 และ 3.03 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ นโยบายด้านสวัสดิการ (3.29) นโยบายการบริหารและการควบคุม (3.29) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.06) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (2.86) นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (2.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ นโยบายการบริหารและการควบคุม (3.33) นโยบายด้านสวัสดิการ (3.18) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.00) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (2.98) นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ นโยบายการบริหารและการควบคุม (3.46) นโยบายด้านสวัสดิการ (3.30) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (2.96) นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (2.73) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ นโยบายการบริหารและการควบคุม (3.44) นโยบายด้านสวัสดิการ (3.29) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (2.95) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (2.81) นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น (2.66)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านการ  
บังคับบัญชาจำแนกตามอายุงาน

ด้านการบังคับบัญชา	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	2.84 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	2.95 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
- โครงสร้างการบังคับบัญชามีความ ชัดเจน	2.84 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง
- การสั่งงานหรือการมอบหมายมี ความชัดเจน	3.04 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการ ทำงานและสอนงาน	3.11 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
รวม	2.95 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง

จากตารางที่ 65 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะ  
จิตด้านการบังคับบัญชา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียด  
ดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.95 3.03 3.04  
และ 2.92 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญ  
ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน  
(3.11) การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (3.04) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา  
(2.95) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.84) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน  
(2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ  
ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (3.31) การสั่งงานหรือการมอบหมาย

มีความชัดเจน (3.30) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.85) โครงสร้างการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน (2.85) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (3.36) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (3.25) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.90) โครงสร้างการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน (2.88) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสั่งงานหรือการมอบหมายมีความชัดเจน (3.16) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.96) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.87) โครงสร้างการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน (2.83) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.77)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานจำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.04 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	2.90 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	2.65 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างาน	2.88 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
- การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า	2.72 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ	3.02 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง
รวม	2.87 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง

จากตารางที่ 66 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมี  
 รายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.87  
 2.84 2.95 และ 2.90 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญ  
 ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.04) ความ  
 สนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือ (3.02) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.90) การวางตนของ  
 หัวหน้างาน (2.88) การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า (2.72) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป  
 จากหัวหน้างาน (2.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ  
 ดังนี้ ความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือ (3.01) การวางตนของหัวหน้างาน (2.96) การ  
 ติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า (2.86) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.76)  
 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (2.73) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียง  
 ตามลำดับ ดังนี้ ความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือ (3.06) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน  
 (3.00) การวางตนของหัวหน้างาน (2.96) การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า (2.96) การเอาใจใส่ต่อ  
 สวัสดิภาพของพนักงาน (2.88) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียง  
 ตามลำดับ ดังนี้ ความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.97) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน  
 (2.93) การวางตนของหัวหน้างาน (2.93) การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้า (2.89) การได้รับความ  
 ช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.88) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (2.83)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.90 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2.63 ปานกลาง	2.46 น้อย	2.48 น้อย	2.58 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	2.68 ปานกลาง	2.38 น้อย	2.46 น้อย	2.59 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.68 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ	2.70 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
รวม	2.72 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง

จากตารางที่ 67 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.72 2.57 2.57 และ 2.68 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.90) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.70) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.68) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.68) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.71) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.68) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.63) และให้ความสำคัญในระดับน้อยดังนี้



การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.46) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.68) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.63) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.60) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.48) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.76) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.76) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ (2.72) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.59) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.58)



ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชานำเนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มี ผู้ได้บังคับบัญชา	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี-3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี - 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- การได้รับการยอมรับจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	2.87 ปานกลาง	2.25 น้อย	2.75 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
- วิธีการติดต่อสื่อสารจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	2.62 ปานกลาง	2.50 น้อย	2.75 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง
- ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือใน การทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	2.62 ปานกลาง	2.50 น้อย	2.62 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
- ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการ ปฏิบัติตามคำสั่ง	3.12 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
- ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อ เกิดปัญหาในการทำงาน	2.87 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.82</b> ปานกลาง	<b>2.60</b> ปานกลาง	<b>2.72</b> ปานกลาง	<b>3.05</b> ปานกลาง	<b>2.89</b> ปานกลาง

จากตารางที่ 68 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ค่ากว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.82 2.60 2.72 และ 3.05 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.12) การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.87) ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.87) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.62) ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (2.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.00) ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.75) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ วิธีการ

ติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (2.50) ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (2.50) การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (2.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (2.75) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (2.75) ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.75) และผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.75) ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (2.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.26) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3.05) ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.05) การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (2.94) ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (2.94)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านตำแหน่งงานจำแนกตามอายุงาน

ด้านตำแหน่งงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	2.72 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
- เป็นงานที่มีเกียรติ	3.00 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.29 น้อย	2.31 น้อย	2.51 ปานกลาง	2.34 น้อย	2.37 น้อย
- เป็นงานที่สังคมยอมรับ	3.43 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.22 น้อย
- เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	3.15 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง
รวม	2.92 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง

จากตารางที่ 69 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านตำแหน่งงาน ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ค่าต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.92 2.85 2.92 และ 2.75 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.43) เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (3.15) เป็นงานที่มีเกียรติ (3.00) เป็นงานที่ตรงกับความรู้อุณหภูมิ (2.72) และให้ความสำคัญในระดับน้อยดังนี้ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (2.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.30) เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (3.06) เป็นงานที่มีเกียรติ (2.91) เป็นงานที่ตรงกับความรู้อุณหภูมิ (2.68) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (2.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีเกียรติ (3.21) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.21) เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (2.96) เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (2.68) ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (2.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.06) เป็นงานที่มีเกียรติ (2.83) เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (2.80) เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (2.73) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (2.34)

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี - 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี - 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ น้อย	2.31	2.78	2.50	2.32	2.47
		ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย
- ขนาดของบริษัท น้อย	2.38	2.58	2.45	2.34	2.43
		ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย
- ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่ กำหนดให้รับผิดชอบ	2.95	3.03	3.03	2.89	2.97
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
- ความมั่นคงของบริษัท	3.20	3.43	3.40	3.30	3.34
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
- ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	2.77	2.88	2.78	2.86	2.83
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	2.72	2.94	2.83	2.74	2.81
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

จากตารางที่ 70 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมี  
 รายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.72  
 2.94 2.83 และ 2.74 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญ  
 ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.20) ความชัดเจนของหน้าที่การ  
 งานที่กำหนดให้รับผิดชอบ (2.95) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.77) และให้ความสำคัญในระดับ  
 น้อย ดังนี้ ขนาดของบริษัท (2.38) โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (2.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ  
 ดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.43) ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ (3.03)  
 ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.88) โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (2.78) ขนาดของบริษัท  
 (2.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียง  
 ตามลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.40) ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้  
 รับผิดชอบ (3.03) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.78) โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (2.50)  
 และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ขนาดของบริษัท (2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียง  
 ตามลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.30) ความชัดเจนของหน้าที่การงานที่กำหนดให้  
 รับผิดชอบ (2.89) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (2.86) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้  
 ขนาดของบริษัท (2.34) โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (2.32)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านชีวิตส่วนตัวจำแนกตามอายุงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี-3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี - 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว	2.54 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.51 ปานกลาง
- ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ	3.27 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง
- ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	2.34 น้อย	2.40 น้อย	2.25 น้อย	2.13 น้อย	2.26 น้อย
- ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร	2.59 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง	2.45 น้อย	2.41 น้อย	2.48 น้อย
- ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	3.20 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง
รวม	2.79 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง

จากตารางที่ 71 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านชีวิตส่วนตัว ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.79 2.69 2.62 และ 2.51 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (3.27) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (3.20) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร (2.59) มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว (2.54) และให้ระดับความสำคัญน้อย ดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (3.13) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (2.85) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับ



องค์กร (2.55) มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว (2.53) และให้ความสำคัญในระดับน้อย  
ดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียง  
ตามลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (3.10) ความเป็นอยู่  
ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (2.76) มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว  
(2.61) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับ  
องค์กร (2.45) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียง  
ตามลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (2.84) ความเป็นอยู่  
ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคม, ค่าครองชีพ (2.75) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ครอบครัว  
เข้าใจและสนับสนุนให้การทำงานให้กับองค์กร (2.41) มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลและครอบครัว  
(2.40) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.13)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตด้านสภาพการ  
ทำงานจำแนกตามอายุงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี - 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี - 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- การจัดตกแต่งภายในอาคาร	2.75 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
- การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความ ปลอดภัยในการทำงาน	2.86 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง
- แสงสว่างในการทำงาน	2.59 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง
- ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ ทำงาน	2.79 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง
- ระบบรักษาความปลอดภัยของ บริษัท	3.15 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
รวม	2.83 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง



จากตารางที่ 72 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตด้านสภาพการทำงาน ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.83 2.69 2.75 และ 2.60 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญใน ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (3.15) การจัดอุปกรณ์ ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (2.86) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (2.79) การ จัดตกแต่งภายในอาคาร (2.75) แสงสว่างในการทำงาน (2.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (2.85) การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการ ทำงาน (2.78) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (2.68) การจัดตกแต่งภายในอาคาร (2.56) แสงสว่างในการทำงาน (2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียง ตามลำดับดังนี้ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (3.03) การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความ ปลอดภัยในการทำงาน (2.75) การจัดตกแต่งภายในอาคาร (2.73) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ ทำงาน (2.70) แสงสว่างในการทำงาน (2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียง ตามลำดับดังนี้ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (2.70) การจัดตกแต่งภายในอาคาร (2.66) การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (2.60) ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ ทำงาน (2.54) แสงสว่างในการทำงาน (2.51)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพขณะจิตด้าน  
คำตอบแทนจำแนกตามอายุงาน

ด้านคำตอบแทน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี - 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี - 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- ค่าเงินทำงาน	3.40 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
- ค่าอาหาร	3.38 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
- สวัสดิการกีฬา	3.25 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
- ค่าน้ำมัน	2.81 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
- เงินเดือน	3.54 มาก	3.46 ปานกลาง	3.51 มาก	3.59 มาก	3.53 มาก
- ค่าล่วงเวลา	3.43 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- เงินโบนัสประจำปี	3.75 มาก	3.55 มาก	3.65 มาก	3.56 มาก	3.61 มาก
- เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลา ทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี	3.11 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
- สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปี ใหม่	3.15 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
- เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งาน ศพ	3.09 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	2.81 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
- สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ	2.88 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
- สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.20 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง

ตารางที่ 73 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี - 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี - 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- สวัสดิการด้านการประกันชีวิต	2.93 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
- ค่าเบี้ยขยัน	3.43 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.53 มาก	3.40 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง
รวม	3.28 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง

จากตารางที่ 73 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขภาพขณะจิตด้านค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำ  
กว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.28 3.12 3.20 และ  
3.15 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญใน  
ระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ เงินโบนัสประจำปี (3.75) เงินเดือน (3.54) และให้ความสำคัญใน  
ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ค่าล่วงเวลา (3.43) ค่าเบี้ยขยัน (3.43) ค่าขึ้นทำงาน (3.40)  
ค่าอาหาร (3.38) สวัสดิการกีฬา (3.25) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (3.20) สวัสดิการงาน  
ประจำปี เช่น งานปีใหม่ (3.15) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี (3.11)  
เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ (3.09) สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (2.93) สวัสดิการ  
กองทุนเลี้ยงชีพ (2.88) ค่าน้ำมัน (2.81) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน (2.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดนี้ เงินโบนัส  
ประจำปี (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ เงินเดือน (3.46) ค่าเบี้ย  
ขยัน (3.38) สวัสดิการกีฬา (3.23) ค่าล่วงเวลา (3.20) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิด  
ทำงานครบ 5 ปี (3.16) ค่าอาหาร (3.15) ค่าขึ้นทำงาน (3.13) เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งาน  
ศพ (2.95) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (2.95) สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ (2.88)  
สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (2.78) สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ (2.76) สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม  
พนักงาน (2.70) ค่าน้ำมัน (2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ เงินโบนัสประจำปี (3.65) ค่าเบี้ยขยัน (3.53) เงินเดือน (3.51) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ค่าขึ้นทำงาน (3.25) ค่าอาหาร (3.21) สวัสดิการกีฬา (3.20) ค่าล่วงเวลา (3.20) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (3.15) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี (3.13) เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ (3.11) สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ (3.08) สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (3.00) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน (2.85) สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ (2.83) ค่าน้ำมัน (2.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ เงินเดือน (3.59) เงินโบนัสประจำปี (3.56) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ค่าเบี้ยขยัน (3.40) ค่าล่วงเวลา (3.26) เงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ (3.17) ค่าขึ้นทำงาน (3.16) ค่าอาหาร (3.13) สวัสดิการงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ (3.12) สวัสดิการกีฬา (3.10) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิด ทำงานครบ 5 ปี (3.10) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (3.00) สวัสดิการด้านการประกันชีวิต (2.80) สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ (2.76) ค่าน้ำมัน (2.76) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน (2.70)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 74 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในทุกด้าน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.05 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	2.95 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.87 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.72 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มี ผู้ได้บังคับบัญชา	2.82 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.92 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.72 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.79 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.83 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.28 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง

จากตารางที่ 74 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (3.28) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (3.05) ด้านการบังคับบัญชา (2.95) ด้านตำแหน่งงาน (2.92) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

(2.87) ด้านสภาพการทำงาน (2.83) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา (2.82) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.79) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.72) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (3.12) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (3.05) ด้านการบังคับบัญชา (3.03) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.94) ด้านตำแหน่งงาน (2.85) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2.84) ด้านสภาพการทำงาน (2.69) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.69) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา (2.60) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (3.20) ด้านการบังคับบัญชา (3.04) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (3.03) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2.95) ด้านตำแหน่งงาน (2.92) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.83) ด้านสภาพการทำงาน (2.75) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา (2.72) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.62) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทน (3.15) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา (3.05) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (3.03) ด้านการบังคับบัญชา (2.92) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2.90) ด้านตำแหน่งงาน (2.75) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.74) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.68) ด้านสภาพการทำงาน (2.60) ด้านชีวิตส่วนตัว (2.51)



ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี-3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี - 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	2.93 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.11 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
- การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	2.40 น้อย	2.46 น้อย	2.71 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	2.72 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ	2.63 ปานกลาง	2.65 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง
รวม	2.76 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง

จากตารางที่ 75 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 2.76 2.73 2.79 และ 2.68 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.11) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (2.93) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.72) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (2.63) และให้ความสำคัญน้อยดังนี้ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.86) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.86) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (2.83) การตัดสินใจหรือ



แก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (2.65) และให้ความสำคัญน้อยดังนี้ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.93) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.83) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (2.81) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.71) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (2.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.75) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.74) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (2.69) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (2.68) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.54)

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุงาน

ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจาก บริษัท	3.45 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจาก หัวหน้างาน	3.40 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
- การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจาก เพื่อนร่วมงาน	3.20 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	3.27 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
- การได้รับความไว้วางใจในการ ทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ	2.95 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.88 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง
รวม	3.19 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง

จากตารางที่ 76 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.19 2.97 3.13 และ 2.93 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (3.45) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (3.40) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.27) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.20) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ (2.95) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (3.26) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (3.23) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (2.95) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (2.95) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จาก หัวหน้างานเสมอ (2.83) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญด้านในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (3.38) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจาก หัวหน้างาน (3.38) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.21) ความมีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.10) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมาย งานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ (2.98) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (3.12) การยอมรับ ยกย่องและชมเชย จากบริษัท (3.09) การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.02) ความมีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (2.94) การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมาย งานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานเสมอ (2.73) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.70)

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.95 มาก	3.73 มาก	3.95 มาก	3.63 มาก	3.79 มาก
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.63 มาก	3.41 ปานกลาง	3.58 มาก	3.51 มาก	3.52 มาก
- การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.25 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.41 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
- ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	3.72 มาก	3.48 ปานกลาง	3.75 มาก	3.54 มาก	3.61 มาก
รวม	3.29 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.59 มาก	3.38 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง

จากตารางที่ 77 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับมากและปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.29 3.36 3.59 และ 3.38 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.95) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.72) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.63) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (3.41) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.73) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.48) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.41) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (3.21) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (2.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.95) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.75) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.58) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (3.43) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.63) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.54) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.51) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (3.17) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.03)

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำจำแนกตามอายุงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี - 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี - 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- งานที่ทำมีความอิสระ	2.97 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง
- งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.81 มาก	3.73 มาก	3.68 มาก	3.45 ปานกลาง	3.64 มาก
- งานที่ทำมีความท้าทาย ความสามารถ	3.40 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.11 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ ได้ศึกษามา	3.31 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
รวม	3.32 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง

จากตารางที่ 78 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ในระดับปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.32 3.20 3.25 และ 3.04 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนี้ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.81) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (3.40) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.31) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.11) งานที่ทำมีความอิสระ (2.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากดังนี้ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.73) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (3.16) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.13) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.00) งานที่ทำมีความอิสระ (2.96)



ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดนี้ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.68) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.23) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (3.23) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.10) งานที่ทำมีความอิสระ (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.45) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.12) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (2.98) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (2.86) งานที่ทำมีความอิสระ (2.79)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ	3.65 มาก	3.61 มาก	3.86 มาก	3.63 มาก	3.69 มาก
- การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการ ทำงาน	3.40 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.73 มาก	3.52 มาก	3.50 ปานกลาง
- บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อน ตำแหน่งชัดเจน	3.40 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง	3.31 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมี ความยุติธรรมและเป็นไปตามหลัก คุณธรรม	3.75 มาก	3.76 มาก	3.83 มาก	3.51 มาก	3.69 มาก
รวม	3.51 มาก	3.41 ปานกลาง	3.62 มาก	3.39 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง

จากตารางที่ 79 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับความสำคัญมากและปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.51 3.41 3.62 และ 3.39 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.75) บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.65) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.40) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (3.40) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.76) บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.61) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.36) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (3.30) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.86) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.83) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (3.73) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.38) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.63) การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (3.52) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.51) และให้ความสำคัญปานกลาง ดังนี้ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.24) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.04)

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
- มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	3.36 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
- มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.54 มาก	3.36 ปานกลาง	3.53 มาก	3.34 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง
- มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำหายน ความสามารถมากขึ้น	3.29 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ	3.36 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.51 มาก	3.16 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้อง ควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.20 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง
รวม	3.35 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง

จากตารางที่ 80 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในระดับความสำคัญปานกลาง ทุกอายุการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี อายุ 1-3 ปี อายุมากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.35 3.17 3.38 และ 3.18 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดนี้ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.54) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.36) มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.36) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำหายนความสามารถมากขึ้น (3.29) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.36) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.26) มี

โอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.25) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถมากขึ้น (3.18) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (2.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.53) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.51) และให้ความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.48) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถมากขึ้น (3.41) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.34) มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถมากขึ้น (3.24) มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น (3.19) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.16) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (2.98)

ตารางที่ 81 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในทุกด้าน  
จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 44)	1 ปี – 3 ปี (n = 60)	มากกว่า 3 ปี – 5 ปี (n = 60)	มากกว่า 5 ปี (n = 86)	รวม (n = 250)
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	2.76 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง
ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	3.19 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.29 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.59 มาก	3.38 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.32 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน	3.51 มาก	3.41 ปานกลาง	3.62 มาก	3.39 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การ งาน	3.35 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง

จากตารางที่ 81 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญในระดับ  
มากดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.51) และให้ความสำคัญในระดับปาน  
กลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.35) ด้านลักษณะของงานที่ทำ  
(3.32) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.29) ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น  
(3.19) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ  
ดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.41) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  
(3.36) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.20) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.17) ด้านการ  
ยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (2.97) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากดังนี้ ด้าน  
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.62) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.59) และ  
ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

(3.38) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.25) ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (3.13) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (3.39) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.38) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.18) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (3.04) ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (2.93) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (2.68)

## ส่วนที่ 6 ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 82 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการท้อถอยในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการท้อถอยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ	180	72.0
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	147	58.8
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน	96	38.4
ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของบริษัท	89	35.6
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง	76	30.4
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการและความรู้ที่ได้ศึกษามา	75	30.0
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	29	11.6
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ ไม่มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำ	26	10.4
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	25	10.0

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน

จากตารางที่ 82 พบว่าปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าเป็นสาเหตุของการท้อแท้ในการทำงานมากที่สุดคือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ โดยมีจำนวน 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.0 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า มี



จำนวน 147 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.8 ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน มีจำนวน 96 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.4 ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของบริษัท มีจำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.6 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง มีจำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.4 ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการและความรู้ที่ได้ศึกษามา มีจำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.0 ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.6 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำ มีจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.4 และไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตารางที่ 83 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน	129	51.6
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	101	40.3
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	88	35.2
ไม่มีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	84	33.6
งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไปไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	73	29.2
ไม่เข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	62	24.8
ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	53	21.2
ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ	52	20.8
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน	39	15.6

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน

จากตารางที่ 83 พบว่าเรื่องและผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าเป็นปัญหามากที่สุดคือไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน โดยมีจำนวน 129 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคือ ปัญหาตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีจำนวน 101 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3 ปัญหาไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน มีจำนวน 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.2 ปัญหาไม่มีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชามีจำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.6 ปัญหางานในความรับผิดชอบมีมากเกินไปไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีจำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.2 ปัญหาไม่เข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีจำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.8 ปัญหาไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.2 ปัญหาไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ มีจำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.8 และปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน มีจำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.6

## ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตารางที่ 84 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ทำการเพิ่มสวัสดิการ เช่น ค่ารถ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน ค่ายีน ค่ารักษาพยาบาล ค่าส่งกล้อง ค่าความชำนาญ ความเสี่ยง	55	22.0
ให้โอกาสกับพนักงานรายวันที่ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป สามารถสอบเลื่อนเป็นพนักงานรายเดือนได้	50	20.0
การปรับเงินเดือนของบริษัทควรมีมาตรฐานและหลักฐานที่แน่ชัด เช่น การใช้คะแนนสอบเป็นเกณฑ์ในการขึ้นตำแหน่ง	45	18.0
เพิ่มพื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกายและส่งเสริมการกีฬา	30	12.0
ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีความเป็นผู้นำ	27	10.8
จัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานได้รู้สิทธิที่ตนจะได้รับ	25	10.0

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 78 คน

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 31.2 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 250 คน ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ทำการเพิ่มสวัสดิการ เช่น ค่ารถ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน ค่ายีน ค่ารักษาพยาบาล ค่าส่งกล้อง ค่าความชำนาญ ความเสี่ยง จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.0 รองลงมาคือ ให้โอกาสกับพนักงานรายวันที่ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป สามารถสอบเลื่อนเป็นพนักงานรายเดือนได้ จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 การปรับเงินเดือนของบริษัทควรมีมาตรฐานและหลักฐานที่แน่ชัด เช่น การใช้คะแนนสอบเป็นเกณฑ์ในการขึ้นตำแหน่ง จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.0 เพิ่มพื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกายและส่งเสริมการกีฬา จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.0 ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีความเป็นผู้นำ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.8 และจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานได้รู้สิทธิที่ตนจะได้รับ จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.0