

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 300 ราย ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้จะพิจารณาข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อัตราเงินเดือน อายุงาน วุฒิการศึกษา การย้ายบริษัททำงานและสาเหตุการย้ายบริษัททำงาน (ตารางที่ 1-8)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 9-13)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ หรือปัจจัยจูงใจสุขอนามัย ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ตารางที่ 14-20)

2.3 ข้อมูลสรุปการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 21)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับของปัญหาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 22-26)

3.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ หรือปัจจัยจูงใจสุขอนามัย ประกอบด้วยปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ตารางที่ 27-33)

3.3 ข้อมูลสรุประดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 34)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ เงินเดือนที่ได้รับและอายุงาน (ตารางที่ 35-40)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	49	16.3
หญิง	251	83.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 251 คนคิดเป็นร้อยละ 83.7 และเพศชายจำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 16.3

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	61	20.3
25-30 ปี	169	56.3
31-35 ปี	51	17.0
36-40 ปี	17	5.7
มากกว่า 40 ปี	2	0.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 25-30 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3, อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3, อายุ 31-35 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0, อายุ 36-40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	208	69.4
สมรส	91	30.3
อื่นๆ (หย่าร้าง)	1	0.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพเป็นโสดจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 สถานภาพสมรสจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และหย่าร้างจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	1.0
10,000-20,000 บาท	152	50.7
20,001-30,000 บาท	121	40.3
30,001-40,000 บาท	16	5.3
มากกว่า 40,000 บาท	8	2.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7, เงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3, เงินเดือน 30,001-40,000 บาทจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3, มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 2.7 และเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	37	12.3
1-3 ปี	84	28.0
มากกว่า 3 ปี-5 ปี	75	25.0
มากกว่า 5 ปี-7 ปี	61	20.3
มากกว่า 7 ปี	43	14.4
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0, อายุงานมากกว่า 3 ปี-5 ปี จำนวน 75 คนคิดเป็นร้อยละ 25.0, อายุงานมากกว่า 5 ปี-7 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3, อายุงานมากกว่า 7 ปีจำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 14.3 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	273	91.0
ปริญญาโท	27	9.0
อื่นๆ	0	0.0
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 91.0 และวุฒิการศึกษาปริญญาโทจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการย้ายบริษัททำงาน

การย้ายบริษัททำงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคย	165	55.0
ไม่เคย	135	45.0
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเคยมีการย้ายบริษัททำงานจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 และไม่เคยมีการย้ายบริษัททำงานจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0

ตารางที่ 8 แสดงสาเหตุการย้ายบริษัททำงาน

สาเหตุการย้ายบริษัททำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ระบุสาเหตุ	53	32.1
การเดินทางไม่สะดวก เขตการขายไกลบ้าน	4	2.4
ต้องการความก้าวหน้า มั่นคง	25	15.2
ต้องออกต่างจังหวัด	1	0.6
เบื่องานที่รับผิดชอบ	7	4.2
ต้องการเปลี่ยนเขตการขาย	4	2.4
ต้องการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน	6	3.7
มีการเปลี่ยนแปลงภายใน	4	2.4
มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างาน	2	1.2
มีสวัสดิการที่ดีกว่า	9	5.5
ไม่สามารถปิดยอดขายได้	6	3.7
ต้องการรายได้เพิ่มขึ้น	37	22.4
หาประสบการณ์	7	4.2
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยมีการย้ายบริษัททำงานจำนวน 165 คนมีสาเหตุการย้ายบริษัททำงานมาจากต้องการรายได้เพิ่มขึ้นจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ต้องการความก้าวหน้า มั่นคงจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 มีสวัสดิการที่ดีกว่าจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 เบื่องานที่รับผิดชอบจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 หาประสบการณ์จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ต้องการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ไม่สามารถปิดยอดขายได้จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ต้องการเปลี่ยนเขตการขายจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 มีการเปลี่ยนแปลงภายในจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 การเดินทางไม่สะดวก เขตการขายไกลบ้านจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ต้องออกต่างจังหวัดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และไม่ระบุสาเหตุการย้ายบริษัททำงานจำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 32.1

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ลักษณะและวิธีการ ปฏิบัติงาน	20 (6.7)	185 (61.7)	77 (25.7)	18 (6.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.69 มาก
2. ความน่าสนใจของ งานที่ปฏิบัติ	27 (9.0)	183 (61.0)	79 (26.1)	11 (3.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.75 มาก
3. ความท้าทายของ งานที่ปฏิบัติ	23 (7.7)	164 (54.7)	95 (31.7)	18 (6.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.64 มาก
รวม							3.69 มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.69) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ (3.75) ลักษณะและวิธีการปฏิบัติงาน (3.69) และความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ (3.64)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทให้ความ สนับสนุนทำให้งาน สำเร็จลุล่วงเป็นไปตาม เป้าหมายที่ได้รับ	107 (35.7)	144 (48.0)	47 (15.7)	2 (0.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.19 มาก
2. บริษัทมีการฝึกอบรม ที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน	80 (26.7)	153 (51.0)	66 (22.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.04 มาก
3. ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จ ของบริษัท	58 (19.3)	146 (48.7)	91 (30.3)	5 (1.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.86 มาก
รวม							4.03 มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านความสำเร็จ
ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.03) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียง
ตามลำดับ ได้แก่ บริษัทให้ความสนับสนุนทำให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (4.19)
บริษัทมีการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน (4.04) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ
ความสำเร็จของบริษัท (3.86)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในกลุ่มธุรกิจ	45 (15.0)	170 (56.6)	74 (24.7)	9 (3.0)	2 (0.7)	300 (100.0)	3.82 มาก
2. การได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากบริษัท	33 (11.0)	161 (53.7)	96 (32.0)	9 (3.0)	1 (0.3)	300 (100.0)	3.72 มาก
3. บริษัทให้โอกาสตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	49 (16.3)	153 (51.0)	92 (30.7)	6 (2.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.82 มาก
รวม							3.79 มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.79) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในกลุ่มธุรกิจ (3.82) บริษัทให้โอกาสตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม (3.82) และการได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากบริษัท (3.72)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความเหมาะสมของ เป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับ	180 (60.0)	77 (25.6)	38 (12.7)	5 (1.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.44 มาก
2. พื้นที่การขายที่ รับผิดชอบ	148 (49.4)	103 (34.3)	42 (14.0)	7 (2.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.31 มาก
3. จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ รับผิดชอบ	132 (44.0)	115 (38.4)	49 (16.3)	4 (1.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.25 มาก
4. ชนิดของผลิตภัณฑ์ ที่รับผิดชอบ	135 (45.0)	117 (39.0)	46 (15.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.28 มาก
รวม							4.32 มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.32) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความเหมาะสมของเป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับ (4.44) พื้นที่การขายที่รับผิดชอบ (4.31) ชนิดของผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ (4.28) และจำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ (4.25)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทให้ความสำคัญ กับการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร	75 (25.0)	161 (53.7)	60 (20.0)	4 (1.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.02 มาก
2. บริษัทให้โอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	73 (24.3)	136 (45.4)	84 (28.0)	7 (2.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.92 มาก
3. ระบบการประเมิน ผลงาน	57 (19.0)	153 (51.0)	80 (26.7)	10 (3.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.86 มาก
รวม							3.93 มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร (4.02) บริษัทให้โอกาส
ในการเลื่อนตำแหน่ง (3.92) และระบบการประเมินผลงาน (3.86)

2.2 ปัจจัยเชิงที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ด้านนโยบายและ การบริหารของ หน่วยงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การประกาศ นโยบายให้ทราบ อย่างชัดเจน	29 (9.6)	104 (34.7)	135 (45.0)	32 (10.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.43 ปานกลาง
2. ความชัดเจนใน การปฏิบัติงานตาม นโยบาย	22 (7.3)	106 (35.3)	142 (47.4)	30 (10.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.40 ปานกลาง
3. ความชัดเจนใน การปฏิบัติตาม จรรยาบรรณทาง ธุรกิจของบริษัท	30 (10.0)	96 (32.0)	138 (46.0)	35 (11.7)	1 (0.3)	300 (100.0)	3.40 ปานกลาง
4. ความยืดหยุ่นใน การบริหารงาน	40 (13.3)	106 (35.3)	124 (41.4)	30 (10.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.52 มาก
รวม							3.44 ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.44) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (3.52) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การประกาศนโยบายให้ทราบอย่างชัดเจน (3.43) ความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย (3.40) และความชัดเจนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท (3.40)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว

ด้านความสัมพันธ์ ส่วนตัว	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
กับผู้บังคับบัญชา							
1. การได้รับความ ช่วยเหลือและ แนะนำในเรื่อง ส่วนตัว	21 (7.0)	86 (28.7)	135 (45.0)	58 (19.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.23 ปานกลาง
2. การได้รับความ สนใจในสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ	23 (7.7)	105 (35.0)	130 (43.3)	42 (14.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.36 ปานกลาง
3. ความเป็นกันเองและ ความสนิทสนม	28 (9.3)	97 (32.3)	137 (45.7)	38 (12.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.38 ปานกลาง
4. ความเสียสละ	26 (8.7)	94 (31.3)	146 (48.7)	33 (11.0)	1 (0.3)	300 (100.0)	3.37 ปานกลาง
รวม							3.34 ปานกลาง
กับผู้ใต้บังคับบัญชา							
1. การช่วยเหลือและ แนะนำในเรื่อง ส่วนตัว	15 (5.0)	39 (13.0)	93 (31.0)	121 (40.3)	32 (10.7)	300 (100.0)	2.61 ปานกลาง
2. ความสนใจใน สุขภาพร่างกายและ จิตใจ	11 (3.7)	58 (19.3)	86 (28.7)	113 (37.7)	32 (10.6)	300 (100.0)	2.68 ปานกลาง
3. ความเป็นกันเองและ ความสนิทสนม	20 (6.7)	56 (18.7)	86 (28.7)	107 (35.6)	31 (10.3)	300 (100.0)	2.76 ปานกลาง
รวม							2.68 ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ ส่วนตัว	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
กับเพื่อนร่วมงาน							
1. ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	41 (13.7)	149 (49.7)	87 (29.0)	22 (7.3)	1 (0.3)	300 (100.0)	3.69 มาก
2. การช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้ สำเร็จตาม เป้าหมาย	44 (14.7)	149 (49.6)	87 (29.0)	20 (6.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.72 มาก
3. การรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกัน และกัน	41 (13.7)	145 (48.3)	94 (31.3)	20 (6.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.69 มาก
4. การแบ่งปัน ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกัน	45 (15.0)	150 (50.0)	85 (28.3)	20 (6.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.73 มาก
รวม							3.71 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.29 ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.29)

▪ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.34) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นกันเองและความสนิทสนม (3.38) ความเสียสละ (3.37) การได้รับความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ (3.36) และการได้รับความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว (3.23)

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.68) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นกันเองและความสนิทสนม (2.76) ความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ (2.68) การช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว (2.61)
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.71) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (3.73) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.72) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.69) การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.69)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทที่มีความมั่นคง เป็นองค์กรใหญ่	105 (35.0)	141 (47.0)	50 (16.7)	4 (1.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.16 มาก
2. ความมั่นคงในการ จ้างงาน	134 (44.7)	134 (44.7)	29 (9.6)	3 (1.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.33 มาก
3. ความมั่นคงใน ผลตอบแทน	153 (51.0)	118 (39.3)	26 (8.7)	3 (1.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.40 มาก
รวม							4.30 มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.30) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคงในผลตอบแทน (4.40) ความมั่นคงในการจ้างงาน (4.33) และบริษัทที่มีความมั่นคงเป็นองค์กรใหญ่ (4.16)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. เงินเดือน	184 (61.3)	87 (29.0)	24 (8.0)	5 (1.7)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.50 มากที่สุด
2. การเลื่อนขั้น เงินเดือน	177 (59.0)	86 (28.7)	30 (10.0)	7 (2.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.44 มาก
3. รางวัลการขาย (Incentive)	208 (69.3)	68 (22.7)	21 (7.0)	3 (1.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.60 มากที่สุด
รวม							4.51 มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.51) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ รางวัล การขาย (Incentive) (4.60) เงินเดือน (4.50) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การ เลื่อนขั้นเงินเดือน (4.44)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ค่าเช่ารถ	152 (50.7)	118 (39.3)	21 (7.0)	6 (2.0)	3 (1.0)	300 (100.0)	4.37 มาก
2. ค่าน้ำมันรถ	154 (51.3)	114 (38.0)	26 (8.7)	6 (2.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	4.39 มาก
3. ค่าจอดรถและ ค่าทางด่วน	129 (43.0)	114 (38.0)	45 (15.0)	11 (3.7)	1 (0.3)	300 (100.0)	4.20 มาก
4. ค่าโทรศัพท์	122 (40.7)	119 (39.7)	45 (15.0)	13 (4.3)	1 (0.3)	300 (100.0)	4.16 มาก
5. ค่ารักษาพยาบาล	130 (43.3)	113 (37.7)	45 (15.0)	11 (3.7)	1 (0.3)	300 (100.0)	4.20 มาก
6. ประกันชีวิต	104 (34.7)	121 (40.3)	60 (20.0)	13 (4.3)	2 (0.7)	300 (100.0)	4.04 มาก
7. การไปท่องเที่ยว ต่างประเทศ	97 (32.3)	123 (41.0)	60 (20.0)	19 (6.4)	1 (0.3)	300 (100.0)	3.99 มาก
8. โบนัสประจำปี	107 (35.7)	110 (36.6)	61 (20.3)	20 (6.7)	2 (0.7)	300 (100.0)	4.00 มาก
รวม							4.17 มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.17) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ค่าน้ำมันรถ (4.39) ค่าเช่ารถ (4.37) ค่าจอดรถและค่าทางด่วน (4.20) ค่ารักษาพยาบาล (4.20) ค่าโทรศัพท์ (4.16) ประกันชีวิต (4.04) โบนัสประจำปี (4.00) และการไปท่องเที่ยวต่างประเทศ (3.99)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพ การทำงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การสนับสนุน เครื่องมือและ อุปกรณ์ในการ ทำงาน	43 (14.3)	142 (47.4)	102 (34.0)	13 (4.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.72 มาก
2. ความรวดเร็วในการ สื่อสารเพื่อแก้ปัญหา	52 (17.3)	147 (49.0)	91 (30.4)	10 (3.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.80 มาก
3. บริษัทตอบสนองต่อ ความต้องการของ ลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	34 (11.3)	158 (52.7)	99 (33.0)	9 (3.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.72 มาก
4. บริษัทมีกระบวนการ และขั้นตอนการ ทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	33 (11.0)	152 (50.7)	106 (35.3)	9 (3.0)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.70 มาก
รวม							3.74 มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.74) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา (3.80) การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (3.72) บริษัทตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว (3.72) บริษัทมีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (3.70)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทให้ ความสำคัญกับ ครอบครัว พนักงาน	15 (5.0)	96 (32.0)	155 (51.7)	34 (11.3)	0 (0.0)	300 (100.0)	3.31 ปานกลาง
2. การมีเวลาให้กับ ครอบครัว	18 (6.0)	113 (37.7)	139 (46.3)	29 (9.7)	1 (0.3)	300 (100.0)	3.39 ปานกลาง
รวม							3.35 ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง ได้แก่ การมีเวลาให้กับครอบครัว (3.39) และบริษัทให้ความสำคัญกับครอบครัวพนักงาน
(3.31)

2.3 ข้อมูลสรุปการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.69	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	4.03	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.32	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.93	มาก
ค่าเฉลี่ยที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.95	มาก
ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors)		
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.44	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	3.34	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.68	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.30	มาก
ด้านค่าตอบแทน	4.51	มากที่สุด
ด้านสวัสดิการ	4.17	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.74	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.35	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	3.83	มาก
ค่าเฉลี่ยที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน	3.89	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) โดยที่ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.95) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.32) ด้านความสำเร็จของงาน (4.03) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.93) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.79) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.69)

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.83) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.51) และปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.30) ด้านสวัสดิการ (4.17) ด้านสภาพการทำงาน (3.74) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน (3.71) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.44) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.35) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา (3.34) และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา (2.68)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับของปัญหาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัญหาด้าน ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ลักษณะและ วิธีการปฏิบัติงาน ที่ไม่ตรงกับความต้องการ	9 (3.0)	105 (35.0)	128 (42.7)	52 (17.3)	6 (2.0)	300 (100.0)	3.20 ปานกลาง
2. การทำงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	8 (2.7)	70 (23.3)	129 (43.0)	87 (29.0)	6 (2.0)	300 (100.0)	2.96 ปานกลาง
3. ไม่ได้ทำงานที่ ท้าทาย	4 (1.3)	42 (14.0)	126 (42.0)	111 (37.0)	17 (5.7)	300 (100.0)	2.68 ปานกลาง
รวม							2.95 ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.95) โดยที่ปัญหาย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ (3.20) การทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ (2.96) และไม่ได้ทำงานที่ท้าทาย (2.68)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

ปัญหาด้าน ความสำเร็จ ของงาน	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	33 (11.0)	119 (39.7)	102 (34.0)	43 (14.3)	3 (1.0)	300 (100.0)	3.45 ปานกลาง
2. บริษัทไม่ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	9 (3.0)	61 (20.3)	113 (37.7)	87 (29.0)	30 (10.0)	300 (100.0)	2.77 ปานกลาง
3. ประสิทธิภาพงานไม่ได้รับการบันทึก	9 (3.0)	55 (18.3)	103 (34.3)	99 (33.0)	34 (11.4)	300 (100.0)	2.69 ปานกลาง
รวม							2.97 ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.97) โดยที่ปัญหาย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.45) บริษัทไม่ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน (2.77) และประสิทธิภาพงานไม่ได้รับการบันทึก (2.69)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทยังไม่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในกลุ่มธุรกิจ	5 (1.7)	27 (9.0)	101 (33.7)	100 (33.3)	67 (22.3)	300 (100.0)	2.34 น้อย
2. ไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากบริษัท	6 (2.0)	34 (11.3)	100 (33.4)	108 (36.0)	52 (17.3)	300 (100.0)	2.45 น้อย
3. บริษัทไม่ให้ออกาสตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	10 (3.3)	45 (15.0)	108 (36.0)	97 (32.4)	40 (13.3)	300 (100.0)	2.63 ปานกลาง
รวม							2.47 น้อย

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.47) โดยที่ปัญหาข้อด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทไม่ให้ออกาสตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม (2.63) และปัญหาข้อด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากบริษัท (2.45) บริษัทยังไม่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในกลุ่มธุรกิจ (2.34)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ปัญหาด้านความ รับผิดชอบ	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี ปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความไม่ เหมาะสมของ เป้าหมายการขาย ที่ได้รับ	81 (27.0)	127 (42.3)	60 (20.0)	30 (10.0)	2 (0.7)	300 (100.0)	3.85 มาก
2. พื้นที่การขายที่ รับผิดชอบ ไม่เหมาะสม	37 (12.3)	80 (26.7)	104 (34.7)	57 (19.0)	22 (7.3)	300 (100.0)	3.18 ปานกลาง
3. จำนวนผลิตภัณฑ์ ที่รับผิดชอบ ไม่เหมาะสม	33 (11.0)	88 (29.3)	98 (32.7)	58 (19.3)	23 (7.7)	300 (100.0)	3.17 ปานกลาง
4. ชนิดของ ผลิตภัณฑ์ที่ รับผิดชอบ ไม่เหมาะสม	26 (8.7)	68 (22.7)	116 (38.6)	64 (21.3)	26 (8.7)	300 (100.0)	3.01 ปานกลาง
รวม							3.30 ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.30) โดยที่ปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความไม่เหมาะสมของเป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับ (3.85) และปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ พื้นที่การขายที่รับผิดชอบไม่เหมาะสม (3.18) จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบไม่เหมาะสม (3.17) ชนิดของผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบไม่เหมาะสม (3.01)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาด้าน ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี ปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร	8 (2.7)	43 (14.3)	95 (31.7)	105 (35.0)	49 (16.3)	300 (100.0)	2.52 ปานกลาง
2. บริษัทไม่เปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	13 (4.3)	53 (17.7)	100 (33.3)	98 (32.7)	36 (12.0)	300 (100.0)	2.70 ปานกลาง
3. ระบบการประเมินผลงานไม่ยุติธรรม	16 (5.3)	44 (14.7)	103 (34.4)	106 (35.3)	31 (10.3)	300 (100.0)	2.69 ปานกลาง
รวม							2.64 ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.64) โดยที่ปัญหาย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ บริษัทไม่เปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.70) ระบบการประเมินผลงานไม่ยุติธรรม (2.69) และบริษัทไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร (2.52)

3.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ปัญหาด้านนโยบาย และการบริหาร ของหน่วยงาน	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี ปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ไม่มีการประกาศ นโยบายให้ทราบ อย่างชัดเจน	9 (3.0)	45 (15.0)	72 (24.0)	125 (41.7)	49 (16.3)	300 (100.0)	2.47 น้อย
2. ไม่มีความชัดเจน ในการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย	11 (3.7)	40 (13.3)	81 (27.0)	123 (41.0)	45 (15.0)	300 (100.0)	2.50 ปานกลาง
3. ขาดการ ประสานงานกัน ระหว่างแผนก ต่างๆ	11 (3.7)	51 (17.0)	82 (27.3)	117 (39.0)	39 (13.0)	300 (100.0)	2.59 ปานกลาง
4. ไม่มีความ ยืดหยุ่นในการ บริหารงาน	14 (4.7)	51 (17.0)	94 (31.3)	104 (34.7)	37 (12.3)	300 (100.0)	2.67 ปานกลาง
รวม							2.56 ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.56) โดยที่ปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (2.67) ขาดการประสานงานกันระหว่างแผนกต่างๆ (2.59) ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย (2.50) และปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ไม่มีการประกาศนโยบายให้ทราบอย่างชัดเจน (2.47)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว

ปัญหาด้าน ความสัมพันธ์ ส่วนตัว	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
กับผู้บังคับบัญชา							
1. ไม่ได้รับการ ช่วยเหลือและ แนะนำในเรื่อง ส่วนตัว	6 (2.0)	27 (9.0)	107 (35.7)	117 (39.0)	43 (14.3)	300 (100.0)	2.45 น้อย
2. ไม่ได้ให้ความสนใจ ในสุขภาพร่างกาย และจิตใจ	8 (2.7)	38 (12.7)	107 (35.7)	110 (36.6)	37 (12.3)	300 (100.0)	2.57 ปานกลาง
3. ไม่ได้รับความเป็น กันเองและความ สนิทสนม	8 (2.7)	32 (10.7)	93 (31.0)	128 (42.6)	39 (13.0)	300 (100.0)	2.47 น้อย
4. ไม่มีความเสียสละ	12 (4.0)	31 (10.3)	88 (29.3)	130 (43.4)	39 (13.0)	300 (100.0)	2.49 น้อย
รวม							2.50 ปานกลาง
กับผู้ใต้บังคับบัญชา							
1. ไม่ให้การช่วยเหลือ และแนะนำในเรื่อง ส่วนตัว	6 (2.0)	18 (6.0)	65 (21.7)	118 (39.3)	93 (31.0)	300 (100.0)	2.09 น้อย
2. ไม่ได้ให้ความสนใจ ในสุขภาพร่างกาย และจิตใจ	7 (2.3)	22 (7.3)	62 (20.7)	116 (38.7)	93 (31.0)	300 (100.0)	2.11 น้อย
3. ไม่ให้ความเป็น กันเองและความ สนิทสนม	6 (2.0)	24 (8.0)	57 (19.0)	118 (39.3)	95 (31.7)	300 (100.0)	2.09 น้อย
รวม							2.10 น้อย

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ปัญหาด้าน ความสัมพันธ์ ส่วนตัว	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
กับเพื่อนร่วมงาน							
1. ไม่ได้ได้รับความ สนิทสนม จริงใจ และความเป็น กันเอง	9 (3.0)	34 (11.3)	95 (31.7)	118 (39.3)	44 (14.7)	300 (100.0)	2.49 น้อย
2. ไม่ให้ความ ร่วมมือในการ ทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	9 (3.0)	38 (12.7)	94 (31.3)	119 (39.7)	40 (13.3)	300 (100.0)	2.52 ปานกลาง
3. ไม่รับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและ กัน	10 (3.3)	36 (12.0)	80 (26.7)	138 (46.0)	36 (12.0)	300 (100.0)	2.49 น้อย
4. ไม่มีการแบ่งปัน ข้อมูลข่าวสารซึ่ง กันและกัน	9 (3.0)	36 (12.0)	84 (28.0)	132 (44.0)	39 (13.0)	300 (100.0)	2.48 น้อย
รวม							2.50 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							2.39 น้อย

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.39)

▪ ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.50) โดยที่ ปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ไม่ให้ความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ (2.57) และปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ไม่มีความเสียสละ (2.49) ไม่ได้ ได้รับความเป็นกันเองและความสนิทสนม (2.47) ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว (2.45)

- ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.10) โดยที่ปัญหาย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ไม่ให้ความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ (2.11) ไม่ให้การช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว (2.09) ไม่ให้ความเป็นกันเองและความสนิทสนม (2.09)
- ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.50) โดยที่ปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.52) และปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (2.49) ไม่ได้ได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (2.49) ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (2.48)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาด้านความ มั่นคงในการทำงาน	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี ปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทไม่มีความ มั่นคง	18 (6.0)	52 (17.3)	60 (20.0)	83 (27.7)	87 (29.0)	300 (100.0)	2.44 น้อย
2. ความไม่มั่นคงใน การจ้างงาน	37 (12.3)	100 (33.3)	69 (23.0)	56 (18.7)	38 (12.7)	300 (100.0)	3.14 ปานกลาง
3. ความไม่มั่นคงใน ผลตอบแทน	57 (19.0)	99 (33.0)	75 (25.0)	46 (15.3)	23 (7.7)	300 (100.0)	3.40 ปานกลาง
รวม							2.99 ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.99) โดยที่ปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความไม่มั่นคงในผลตอบแทน (3.40) ความไม่มั่นคงในการจ้างงาน (3.14) และปัญหาย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยได้แก่บริษัทไม่มีความมั่นคง (2.44)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ปัญหาด้าน ค่าตอบแทน	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี ปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. เงินเดือนที่ได้รับ ไม่เหมาะสม	49 (16.3)	92 (30.7)	92 (30.7)	55 (18.3)	12 (4.0)	300 (100.0)	3.37 ปานกลาง
2. การเลื่อนขั้น เงินเดือนไม่ ยุติธรรม	44 (14.7)	84 (28.0)	103 (34.3)	56 (18.7)	13 (4.3)	300 (100.0)	3.30 ปานกลาง
3. รางวัลการขาย (Incentive) ไม่เหมาะสม	60 (20.0)	85 (28.3)	96 (32.0)	50 (16.7)	9 (3.0)	300 (100.0)	3.46 ปานกลาง
รวม							3.38 ปานกลาง

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.38) โดยที่ปัญหาย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รางวัลการขาย (Incentive) ไม่เหมาะสม (3.46) เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสม (3.37) และการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ยุติธรรม (3.30)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านสวัสดิการ

ปัญหาด้าน สวัสดิการ	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ค่าเช่ารถไม่ เหมาะสม	24 (8.0)	74 (24.7)	94 (31.3)	89 (29.7)	19 (6.3)	300 (100.0)	2.98 ปานกลาง
2. ค่าน้ำมันรถไม่ เหมาะสม	23 (7.7)	59 (19.7)	105 (35.0)	91 (30.3)	22 (7.3)	300 (100.0)	2.90 ปานกลาง
3. ค่าจอดรถและค่า ทางด่วนไม่ เหมาะสม	25 (8.3)	61 (20.3)	104 (34.7)	93 (31.0)	17 (5.7)	300 (100.0)	2.95 ปานกลาง
4. ไม่มีค่าโทรศัพท์	12 (4.0)	38 (12.7)	75 (25.0)	131 (43.7)	44 (14.6)	300 (100.0)	2.48 น้อย
5. ค่ารักษาพยาบาล ไม่เหมาะสม	19 (6.3)	37 (12.3)	73 (24.3)	122 (40.7)	49 (16.4)	300 (100.0)	2.52 ปานกลาง
6. ไม่มีการทำ ประกันชีวิตให้	13 (4.3)	37 (12.3)	74 (24.7)	124 (41.3)	52 (17.4)	300 (100.0)	2.45 น้อย
7. ไม่มีการไป ท่องเที่ยว ต่างประเทศ	16 (5.3)	40 (13.3)	70 (23.3)	122 (40.7)	52 (17.4)	300 (100.0)	2.49 น้อย
8. ไม่มีโบนัส ประจำปี	28 (9.3)	28 (9.3)	68 (22.7)	128 (42.7)	48 (16.0)	300 (100.0)	2.53 ปานกลาง
รวม							2.66 ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.66) โดยที่ปัญหาข้อด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าเช่ารถไม่เหมาะสม (2.98) ค่าจอดรถและค่าทางด่วนไม่เหมาะสม (2.95) ค่าน้ำมันรถไม่เหมาะสม (2.90) ไม่มีโบนัสประจำปี (2.53) ค่ารักษาพยาบาลไม่เหมาะสม (2.52) และปัญหาข้อด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ไม่มีการไปท่องเที่ยวต่างประเทศ (2.49) ไม่มีค่าโทรศัพท์ (2.48) และไม่มีการทำประกันชีวิตให้ (2.45)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ปัญหาด้านสภาพการทำงาน	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี ปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ไม่สนับสนุน เครื่องมือและ อุปกรณ์ในการ ทำงาน	19 (6.3)	52 (17.3)	120 (40.0)	95 (31.7)	14 (4.7)	300 (100.0)	2.89 ปานกลาง
2. ความล่าช้าในการ สื่อสารเพื่อ แก้ปัญหา	19 (6.3)	72 (24.0)	119 (39.7)	84 (28.0)	6 (2.0)	300 (100.0)	3.05 ปานกลาง
3. บริษัทไม่สามารถ ตอบสนองต่อ ความต้องการของ ลูกค้าได้อย่าง รวดเร็ว	22 (7.3)	78 (26.0)	109 (36.3)	85 (28.4)	6 (2.0)	300 (100.0)	3.08 ปานกลาง
4. บริษัทไม่มี กระบวนการและ ขั้นตอนการ ทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	16 (5.3)	78 (26.0)	105 (35.0)	93 (31.0)	8 (2.7)	300 (100.0)	3.00 ปานกลาง
รวม							3.01 ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.01) โดยที่ปัญหาย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว (3.08) ความล่าช้าในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา (3.05) บริษัทไม่มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (3.00) และไม่สนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (2.89)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัญหาด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับของปัญหา						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี ปัญหา	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทไม่ให้ความสำคัญกับ ครอบครัว พนักงาน	8 (2.7)	57 (19.0)	125 (41.7)	91 (30.3)	19 (6.3)	300 (100.0)	2.81 ปานกลาง
2. การไม่มีเวลา ให้กับครอบครัว	14 (4.7)	71 (23.7)	116 (38.7)	82 (27.3)	17 (5.7)	300 (100.0)	2.94 ปานกลาง
รวม							2.88 ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.88) โดยที่ปัญหาย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การไม่มีเวลาให้กับครอบครัว (2.94) และบริษัทไม่ให้ความสำคัญกับครอบครัวพนักงาน (2.81)

3.3 ข้อมูลสรุปการให้ระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลการให้ระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน		
ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.95	ปานกลาง
ปัญหาด้านความสำเร็จของงาน	2.97	ปานกลาง
ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.47	น้อย
ปัญหาด้านความรับผิดชอบ	3.30	ปานกลาง
ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานรวม	2.87	ปานกลาง
ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ		
ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	2.56	ปานกลาง
ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	2.50	ปานกลาง
ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.10	น้อย
ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	2.50	ปานกลาง
ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.99	ปานกลาง
ปัญหาด้านค่าตอบแทน	3.38	ปานกลาง
ปัญหาด้านสวัสดิการ	2.66	ปานกลาง
ปัญหาด้านสภาพการทำงาน	3.01	ปานกลาง
ปัญหาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจรวม	2.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจรวม	2.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 34 พบว่าระดับปัญหาที่พบในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.85) โดยปัญหาที่พบในด้านของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.87) ปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัญหาด้านความรับผิดชอบ (3.30) ปัญหาด้านความสำเร็จของงาน (2.97) ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.95) ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (2.64) และปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (2.47)

ส่วนปัญหาที่พบในด้านของปัจจัยจูงใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.84) โดยที่ปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัญหาด้านค่าตอบแทน (3.38) ปัญหาด้านสภาพการทำงาน (3.01) ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.99) ปัญหาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (2.88) ปัญหาด้านสวัสดิการ (2.66) ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (2.56) ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา (2.50) ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน (2.50) และปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา (2.10)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ เงินเดือนที่ได้รับและอายุงาน

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.84	มาก	3.67	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	4.08	มาก	4.02	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	มาก	3.74	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.27	มาก	4.33	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.07	มาก	3.90	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.06	มาก	3.93	มาก
ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ				
ด้านนโยบายและการบริหารของ หน่วยงาน	3.38	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.12	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.24	มาก	4.31	มาก
ด้านค่าตอบแทน	4.44	มาก	4.53	มากที่สุด
ด้านสวัสดิการ	4.02	มาก	4.20	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.68	มาก	3.75	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.21	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.73	มาก	3.85	มาก
ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจรวม	3.89	มาก	3.89	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามเพศได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.06) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.27) ด้านความสำเร็จของงาน (4.08) ด้านความก้าวหน้า (4.07) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (4.03) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.84) ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.73) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.44) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.24) ด้านสวัสดิการ (4.02) ด้านสภาพการทำงาน (3.68) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.38) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.21) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.33) ด้านความสำเร็จของงาน (4.02) ด้านความก้าวหน้า (3.90) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.74) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.67) ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.85) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.53) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.31) ด้านสวัสดิการ (4.20) ด้านสภาพการทำงาน (3.75) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.45) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.38) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.33)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ				
	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60 มาก	3.71 มาก	3.73 มาก	3.76 มาก	4.00 มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	3.95 มาก	4.01 มาก	4.22 มาก	3.94 มาก	4.33 มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.70 มาก	3.79 มาก	3.89 มาก	3.77 มาก	4.17 มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.30 มาก	4.37 มาก	4.28 มาก	4.00 มาก	4.50 มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้า	3.91 มาก	3.95 มาก	3.90 มาก	3.88 มาก	4.00 มาก
ค่าเฉลี่ย	3.89 มาก	3.97 มาก	4.01 มาก	3.86 มาก	4.20 มาก
ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ					
ด้านนโยบายและการบริหารของ หน่วยงาน	3.38 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.67 มาก	3.40 ปานกลาง	4.00 มาก
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.31 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.50 มาก	3.68 มาก

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ				
	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.37 มาก	4.30 มาก	4.25 มาก	4.14 มาก	4.67 มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทน	4.58 มากที่สุด	4.53 มากที่สุด	4.43 มาก	4.31 มาก	5.00 มากที่สุด
ด้านสวัสดิการ	4.16 มาก	4.17 มาก	4.14 มาก	4.19 มาก	4.69 มากที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน	3.74 มาก	3.71 มาก	3.73 มาก	3.84 มาก	4.75 มากที่สุด
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.20 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.75 มาก
ค่าเฉลี่ย	3.82 มาก	3.82 มาก	3.83 มาก	3.82 มาก	4.36 มาก
ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจรวม	3.86 มาก	3.90 มาก	3.92 มาก	3.84 มาก	4.30 มาก

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ให้ระดับความสำคัญในปัจจัยจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 25 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-30 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-35 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-40 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และผู้ตอบแบบสอบถามอายุมากกว่า 40 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามอายุได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 25 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.30) ด้านความสำเร็จของงาน (3.95) ด้านความก้าวหน้า (3.91) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.70) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.60) ส่วนปัจจัยจิตใจที่บารุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.82) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.58) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.37) ด้านสวัสดิการ (4.16) ด้านสภาพการทำงาน (3.74) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.39) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.27) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-30 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.97) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.37) ด้านความสำเร็จของงาน (4.01) ด้านความก้าวหน้า (3.95) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.79) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.71) ส่วนปัจจัยจิตใจที่บารุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.82) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.53) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.30) ด้านสวัสดิการ (4.17) ด้านสภาพการทำงาน (3.71) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.40) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.39) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-35 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.01) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.28) ด้านความสำเร็จของงาน (4.22) ด้านความก้าวหน้า (3.90) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.89) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.73) ส่วนปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.83) โดยปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.43) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.25) ด้านสวัสดิการ (4.14) ด้านสภาพการทำงาน (3.73) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.67) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.35) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-40 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.86) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.00) ด้านความสำเร็จของงาน (3.94) ด้านความก้าวหน้า (3.88) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.77) และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.76) ส่วนปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.82) โดยปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.31) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.14) ด้านสวัสดิการ (4.19) ด้านสภาพการทำงาน (3.84) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.50) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.40) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุมากกว่า 40 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.20) และปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.50) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (4.33) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (4.17) ด้านความก้าวหน้า (4.00) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4.00) ส่วนปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.36) โดย ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (5.00) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.67) ด้านสวัสดิการ (4.69) ด้านสภาพการทำงาน (4.75) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (4.00) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.75) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.68)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ		
	โสด	สมรส	อื่นๆ (หย่าร้าง)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.74 มาก	3.58 มาก	5.00 มากที่สุด
ด้านความสำเร็จของงาน	4.00 มาก	4.07 มาก	5.00 มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.80 มาก	3.74 มาก	5.00 มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.29 มาก	4.38 มาก	4.50 มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้า	3.96 มาก	3.88 มาก	3.67 มาก
ค่าเฉลี่ย	3.96 มาก	3.93 มาก	4.63 มากที่สุด
ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ			
ด้านนโยบายและการบริหารของ หน่วยงาน	3.48 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	4.00 มาก
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	3.36 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.29 มาก	4.30 มาก	5.00 มากที่สุด

ตารางที่ 37 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ		
	โสด	สมรส	อื่นๆ (หย่าร้าง)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านค่าตอบแทน	4.50 มากที่สุด	4.55 มากที่สุด	4.67 มากที่สุด
ด้านสวัสดิการ	4.17 มาก	4.15 มาก	4.50 มากที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน	3.76 มาก	3.66 มาก	4.50 มากที่สุด
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.84 มาก	3.79 มาก	4.16 มาก
ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจรวม	3.90 มาก	3.86 มาก	4.40 มาก

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพ ให้ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพหย่าร้าง ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามสถานภาพได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.96) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.29) ด้านความสำเร็จของงาน (4.00) ด้านความก้าวหน้า (3.96) ด้านการได้รับการ

ยอมรับนับถือ (3.80) และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.74) ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.84) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.50) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.29) ด้านสวัสดิการ (4.17) ด้านสภาพการทำงาน (3.76) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.48) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.36) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.38) ด้านความสำเร็จของงาน (4.07) ด้านความก้าวหน้า (3.88) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.74) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.58) ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.79) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.55) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.30) ด้านสวัสดิการ (4.15) ด้านสภาพการทำงาน (3.66) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.40) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.32) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพหย่าร้าง มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.63) และปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (5.00) ด้านความสำเร็จของงาน (5.00) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (5.00) และด้านความรับผิดชอบ (4.50) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า (3.67) ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.16) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (5.00) ด้านค่าตอบแทน (4.67) ด้านสวัสดิการ (4.50) ด้านสภาพการทำงาน (4.50) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (4.00) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.45) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.00)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	เงินเดือน				
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.11 มาก	3.61 มาก	3.72 มาก	4.00 มาก	4.17 มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	3.89 มาก	4.02 มาก	4.06 มาก	3.90 มาก	4.08 มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.33 ปานกลาง	3.73 มาก	3.83 มาก	3.98 มาก	3.96 มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.58 มาก	4.27 มาก	4.45 มาก	4.09 มาก	3.91 มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.56 มาก	3.88 มาก	3.98 มาก	3.98 มาก	4.25 มาก
ค่าเฉลี่ย	3.69 มาก	3.90 มาก	4.01 มาก	3.99 มาก	4.08 มาก
ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ					
ด้านนโยบายและการบริหารของ หน่วยงาน	3.58 มาก	3.36 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.91 มาก	3.56 มาก
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.48 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.82 มาก	3.59 มาก

ตารางที่ 38 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	เงินเดือน				
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.67 มาก	4.25 มาก	4.40 มาก	4.17 มาก	4.08 มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.89 มาก	4.54 มากที่สุด	4.54 มากที่สุด	4.33 มาก	4.25 มาก
ด้านสวัสดิการ	3.92 มาก	4.12 มาก	4.26 มาก	4.09 มาก	3.92 มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.17 มาก	3.73 มาก	3.69 มาก	4.02 มาก	3.75 มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.78 มาก	3.44 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.73 มาก	3.77 มาก	3.82 มาก	4.00 มาก	3.80 มาก
ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจรวม	3.70 มาก	3.85 มาก	3.94 มาก	4.01 มาก	3.94 มาก

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงเงินเดือนให้ความสำคัญในปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 30,001-40,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามเงินเดือนได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.69) และปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4.11) ด้านความสำเร็จของงาน (3.89) ด้านความรับผิดชอบ (3.58) ด้านความก้าวหน้า (3.56) และปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.33) ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.73) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (4.17) ด้านสวัสดิการ (3.92) ด้านค่าตอบแทน (3.89) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.67) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.58) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.48) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.90) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.27) ด้านความสำเร็จของงาน (4.02) ด้านความก้าวหน้า (3.88) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.73) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.61) ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.77) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.54) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.25) ด้านสวัสดิการ (4.12) ด้านสภาพการทำงาน (3.73) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.36) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.28) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.01) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.45) ด้านความสำเร็จของงาน (4.06) ด้านความก้าวหน้า (3.98) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.83) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.72) ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.82) โดยปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.54) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.40) ด้านสวัสดิการ (4.26) ด้านสภาพการทำงาน (3.69) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.46) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.38) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.99) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.09) ด้านความสำเร็จของงาน (3.90) ด้านความก้าวหน้า (3.98) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.98) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4.00) ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.00) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.33) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.17) ด้านสวัสดิการ (4.09) ด้านสภาพการทำงาน (4.02) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.91) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.82) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.08) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า (4.25) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4.17) ด้านความสำเร็จของงาน (4.08) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.96) และด้านความรับผิดชอบ (3.91) ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.80) โดยปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.25) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.08) ด้านสวัสดิการ (3.92) ด้านสภาพการทำงาน (3.75) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.59) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.56) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.44)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี-5 ปี	มากกว่า 5 ปี-7 ปี	มากกว่า 7 ปี
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.54 มาก	3.83 มาก	3.74 มาก	3.54 มาก	3.71 มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	3.99 มาก	4.01 มาก	3.97 มาก	4.04 มาก	4.16 มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.63 มาก	3.83 มาก	3.86 มาก	3.70 มาก	3.84 มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.22 มาก	4.25 มาก	4.46 มาก	4.43 มาก	4.14 มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.81 มาก	3.94 มาก	4.06 มาก	3.89 มาก	3.87 มาก
ค่าเฉลี่ย	3.86 มาก	3.97 มาก	4.02 มาก	3.92 มาก	3.94 มาก
ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ					
ด้านนโยบายและการบริหารของ หน่วยงาน	3.40 ปานกลาง	3.52 มาก	3.40 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.58 มาก
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.27 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี-5 ปี	มากกว่า 5 ปี-7 ปี	มากกว่า 7 ปี
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.14 มาก	4.32 มาก	4.28 มาก	4.37 มาก	4.29 มาก
ด้านค่าตอบแทน	4.35 มาก	4.52 มากที่สุด	4.64 มากที่สุด	4.45 มาก	4.53 มากที่สุด
ด้านสวัสดิการ	4.05 มาก	4.16 มาก	4.31 มาก	4.03 มาก	4.23 มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.68 มาก	3.88 มาก	3.67 มาก	3.60 มาก	3.80 มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.16 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.71 มาก	3.87 มาก	3.83 มาก	3.70 มาก	3.85 มาก
ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจรวม	3.80 มาก	3.92 มาก	3.93 มาก	3.84 มาก	3.91 มาก

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานให้ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปีให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-3 ปีให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 3 ปี-5 ปีให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 5 ปี-7 ปีให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และผู้ตอบ

แบบสอบถามอายุงานมากกว่า 7 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามอายุงานได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.86) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.22) ด้านความสำเร็จของงาน (3.99) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.63) ด้านความก้าวหน้า (3.81) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.54) ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.71) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.35) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.14) ด้านสวัสดิการ (4.05) ด้านสภาพการทำงาน (3.68) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.40) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.27) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-3 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.97) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.25) ด้านความสำเร็จของงาน (4.01) ด้านความก้าวหน้า (3.94) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.83) และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.83) ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.87) โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.52) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.32) ด้านสวัสดิการ (4.16) ด้านสภาพการทำงาน (3.88) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.52) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.44) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 3 ปี-5 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.02) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.46) ด้านความก้าวหน้า (4.06) ด้านความสำเร็จของงาน (3.97) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.86) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.74) ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.83) โดยปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.64) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ (4.31) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.28) ด้านสภาพการทำงาน (3.67) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.40) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.35) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 5 ปี-7 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.92) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.43) ด้านความสำเร็จของงาน (4.04) ด้านความก้าวหน้า (3.89) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.70) และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.54) ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.70) โดยปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.45) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.37) ด้านสวัสดิการ (4.03) ด้านสภาพการทำงาน (3.60) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.42) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.29) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่ามากกว่า 7 ปี มีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.94) และปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (4.16) ด้านความรับผิดชอบ (4.14) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.84) ด้านความก้าวหน้า (3.87) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.71) ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.85) โดย ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.53) ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.29) ด้านสวัสดิการ (4.23) ด้านสภาพการทำงาน (3.80) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.58) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.45) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.32)

ตารางที่ 40 สรุปค่าเฉลี่ย และแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน				รวม	
	ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น		ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษามิติใจ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เพศ						
ชาย	4.06	มาก	3.73	มาก	3.89	มาก
หญิง	3.93	มาก	3.85	มาก	3.89	มาก
รวม	3.95	มาก	3.83	มาก	3.89	มาก
อายุ						
ต่ำกว่า 25 ปี	3.89	มาก	3.82	มาก	3.86	มาก
25-30 ปี	3.97	มาก	3.82	มาก	3.90	มาก
31-35 ปี	4.01	มาก	3.83	มาก	3.92	มาก
36-40 ปี	3.86	มาก	3.82	มาก	3.84	มาก
มากกว่า 40 ปี	4.20	มาก	4.36	มาก	4.30	มาก
รวม	3.95	มาก	3.83	มาก	3.89	มาก
สถานภาพ						
โสด	3.96	มาก	3.84	มาก	3.90	มาก
สมรส	3.93	มาก	3.79	มาก	3.86	มาก
อื่นๆ (หย่าร้าง)	4.63	มากที่สุด	4.16	มาก	4.40	มาก
รวม	3.95	มาก	3.83	มาก	3.89	มาก
เงินเดือน						
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.69	มาก	3.73	มาก	3.70	มาก
10,000-20,000 บาท	3.90	มาก	3.77	มาก	3.85	มาก
20,001-30,000 บาท	4.01	มาก	3.82	มาก	3.94	มาก
30,001-40,000 บาท	3.99	มาก	4.00	มาก	4.01	มาก
มากกว่า 40,000 บาท	4.08	มาก	3.80	มาก	3.94	มาก
รวม	3.95	มาก	3.83	มาก	3.89	มาก

ตารางที่ 40 (ต่อ) สรุปค่าเฉลี่ย และแปลผลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน				รวม	
	ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น		ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
อายุงาน						
ต่ำกว่า 1 ปี	3.86	มาก	3.71	มาก	3.80	มาก
1-3 ปี	3.97	มาก	3.87	มาก	3.92	มาก
มากกว่า 3 ปี-5 ปี	4.02	มาก	3.83	มาก	3.93	มาก
มากกว่า 5 ปี-7 ปี	3.92	มาก	3.70	มาก	3.84	มาก
มากกว่า 7 ปี	3.94	มาก	3.85	มาก	3.91	มาก
รวม	3.95	มาก	3.83	มาก	3.89	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและหญิงให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) โดยมีรายละเอียดจำแนกตามเพศได้ดังนี้

- ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.06) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.73)

- ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) โดยมีรายละเอียดจำแนกตามอายุได้ดังนี้

- ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 25 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.82)

- ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-30 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.97) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.82)

- ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-35 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.01) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.83)

- ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-40 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.86) และปัจจัยจิตใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.82)

- ผู้ตอบแบบสอบถามอายุมากกว่า 40 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.20) และปัจจัยจิตใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) โดยมีรายละเอียดจำแนกตามสถานภาพได้ดังนี้

- ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.96) และปัจจัยจิตใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.84)

- ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) และปัจจัยจิตใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.79)

- ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.63) และปัจจัยจิตใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) โดยมีรายละเอียดจำแนกตามเงินเดือนได้ดังนี้

- ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.69) และปัจจัยจิตใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.73)

- ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.90) และปัจจัยจิตใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.77)

- ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.01) และปัจจัยจิตใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.82)

- ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 30,001-40,000 บาท ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.99) และปัจจัยจิตใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.00)

▪ ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.08) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.89) โดยมีรายละเอียดจำแนกตามอายุงานได้ดังนี้

▪ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.86) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.71)

▪ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1 ปี-3 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.97) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.87)

▪ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 3 ปี-5 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.02) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.83)

▪ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 5 ปี-7 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.92) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.70)

▪ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 7 ปี ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.94) และปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.85)