



ภาคผนวก ก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย และปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล แอสซัวร์ันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบ การทำงานและวิธีการประเมินผล อย่างทั่วถึง	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)	4.32 (มาก)	4.00 (มาก)	4.35 (มาก)
มีการกำหนดนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.31 (มาก)	4.37 (มาก)	4.33 (มาก)	4.08 (มาก)	4.34 (มาก)
มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.24 (มาก)	4.38 (มาก)	4.30 (มาก)	4.30 (มาก)	4.08 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33 (มาก)	4.33 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)	4.41 (มาก)	4.36 (มาก)	4.32 (มาก)	4.06 (มาก)	4.33 (มาก)

จากตารางที่ 64 พบว่าปัจจัยอ้อมด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) และตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33 4.33 4.29 4.41 4.36 4.32 และ 4.06)

โดยปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

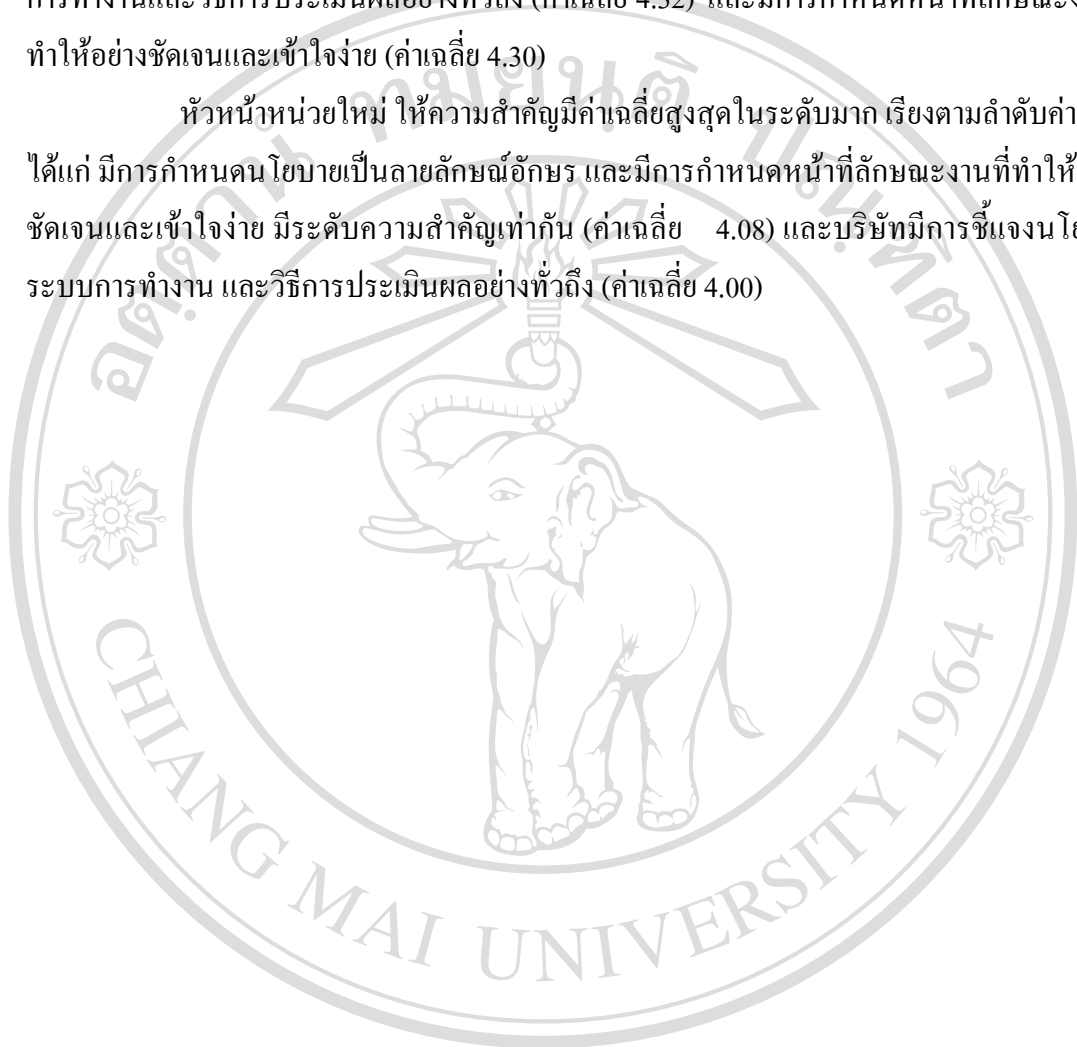
ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.37) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.26) และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.53) และให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.38) และมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.37) และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.30)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.33) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.32) และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้ได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.30)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้ได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงาน และวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.00)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	
บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานและวิธีการ ประเมินผลอย่างทั่วถึง	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.66 (มาก)	4.13 (มาก)	3.98 (มาก)	3.86 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)
มีการกำหนดนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.74 (มาก)	4.13 (มาก)	3.86 (มาก)	4.00 (มาก)	3.50 (มาก)	3.94 (มาก)
มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะ งานที่ทำให้อย่างชัดเจนและ เข้าใจง่าย	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.71 (มาก)	3.94 (มาก)	3.88 (มาก)	3.88 (มาก)	3.58 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.70 (มาก)	4.06 (มาก)	3.91 (มาก)	3.91 (มาก)	3.50 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) และตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33 4.00 3.70 4.06 3.91 3.91 และ 3.50)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน และเข้าใจง่าย มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.74) มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.71) และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.13) และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.98) มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.88) และมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.86)

หัวหน้าหน่วย ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้ได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.88) และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.86)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้ได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.58) การกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.42)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา ของหัวหน้า	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	ผู้อำนวยการ ภาควิชา	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาควิชา	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	
การให้ความช่วยเหลือและ การให้คำแนะนำในการแก้ไข ปัญหา	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.39 (มาก)	4.38 (มาก)	4.40 (มาก)	4.29 (มาก)	4.25 (มาก)	4.35 (มาก)
การเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นและรับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.20 (มาก)	4.45 (มาก)	4.44 (มาก)	4.42 (มาก)	4.29 (มาก)	4.33 (มาก)	4.37 (มาก)
การสั่งงานหรือมอบหมาย งานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.24 (มาก)	4.41 (มาก)	4.40 (มาก)	4.27 (มาก)	4.33 (มาก)	4.32 (มาก)
มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติ งาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	4.13 (มาก)	4.25 (มาก)	4.37 (มาก)	4.20 (มาก)	4.25 (มาก)	4.23 (มาก)
มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ผลงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	4.29 (มาก)	4.31 (มาก)	4.42 (มาก)	4.20 (มาก)	4.17 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.60 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.30 (มาก)	4.36 (มาก)	4.40 (มาก)	4.25 (มาก)	4.27 (มาก)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง และผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60 และ 4.60) และตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.40 4.30 4.36 4.40 4.25 และ 4.27)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และการตั้งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการตั้งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตั้งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.60) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.40) และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.45) การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.39) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) การตั้งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.24) และมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.44) การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.41) การให้ความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.38) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.42) การให้ความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.40) และมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.29) การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.27) มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.20)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา ของหัวหน้า	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาควิชา	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาควิชา	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การให้ความช่วยเหลือและ การให้คำแนะนำในการ แก้ไขปัญหา	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	3.63 (มาก)	3.78 (มาก)	3.86 (มาก)	3.78 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
การเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นและรับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	3.63 (มาก)	3.78 (มาก)	3.91 (มาก)	3.88 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)
การสั่งงานหรือมอบหมาย งานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.61 (มาก)	3.84 (มาก)	3.81 (มาก)	3.81 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติ งาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	3.55 (มาก)	3.69 (มาก)	3.91 (มาก)	3.84 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ผลงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	3.61 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.60 (มาก)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	3.61 (มาก)	3.77 (มาก)	3.90 (มาก)	3.82 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.60 4.00 4.40 3.61 3.77 3.90 และ3.82) ยกเว้นหัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และการตั้งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การตั้งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตั้งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.60) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.40) และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63) การตั้งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.84) การให้ความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.91) การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.81)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.88) มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.81) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และการให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.20 (มาก)	4.16 (มาก)	4.47 (มาก)	4.28 (มาก)	4.27 (มาก)	4.00 (มาก)	4.27 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับ บัญชา	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.16 (มาก)	4.28 (มาก)	4.33 (มาก)	4.32 (มาก)	3.92 (มาก)	4.27 (มาก)
การสัมพันธ์ของผู้บังคับ บัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.20 (มาก)	4.11 (มาก)	4.31 (มาก)	4.30 (มาก)	4.26 (มาก)	4.00 (มาก)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.27 (มาก)	4.14 (มาก)	4.35 (มาก)	4.30 (มาก)	4.28 (มาก)	3.97 (มาก)	4.26 (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงและผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 และ 5.00) และตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 4.14 4.35 4.30 4.28 และ 3.97)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.40) ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.16) และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.47) การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.31) และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.33) การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.30) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.28)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.32) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.27) และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.26)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.92)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการภาค อาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	3.58 (มาก)	3.91 (มาก)	3.95 (มาก)	3.79 (มาก)	3.58 (มาก)	3.81 (มาก)
ความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	3.50 (มาก)	3.78 (มาก)	3.93 (มาก)	3.74 (มาก)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)
การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	3.55 (มาก)	3.84 (มาก)	3.93 (มาก)	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	3.54 (มาก)	3.84 (มาก)	3.94 (มาก)	3.76 (มาก)	3.56 (มาก)	3.77 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00) และตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 4.20 3.54 3.84 3.94 3.76 และ 3.56)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.58) การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.55) และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.91) การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.84) และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.95) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชาและการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.79) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74) และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และความเอื้ออาทรจาก
ผู้บังคับบัญชามีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความ สะดวกในการเดินทาง	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.08 (มาก)	4.49 (มาก)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.44 (มาก)	4.42 (มาก)	4.41 (มาก)	4.08 (มาก)	4.37 (มาก)
มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.32 (มาก)	4.41 (มาก)	4.49 (มาก)	4.39 (มาก)	4.08 (มาก)	4.39 (มาก)
บรรยากาศในการทำงานใน ปัจจุบันส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.00 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.44 (มาก)	4.47 (มาก)	4.33 (มาก)	4.08 (มาก)	4.36 (มาก)
แสงสว่างอุณหภูมิและการ ถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)	4.44 (มาก)	4.37 (มาก)	4.39 (มาก)	4.17 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20 (มาก)	4.20 (มาก)	4.64 (มากที่สุด)	4.31 (มาก)	4.46 (มาก)	4.47 (มาก)	4.40 (มาก)	4.10 (มาก)	4.39 (มาก)

จากตารางที่ 70 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.64) และตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 4.20 4.31 4.46 4.47 4.40 และ 4.10)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความสะดวกในการเดินทาง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความสะดวกในการเดินทาง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.80) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.32) แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของ บริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.59) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.44) และมีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.41)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของ บริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.60) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.49) บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.47) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.42) และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.37)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของ บริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.47) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.41) มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.39) และบรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.17) ทำเลที่ตั้งของ บริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความ สะดวกในการเดินทาง	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	3.97 (มาก)	4.13 (มาก)	4.09 (มาก)	4.02 (มาก)	3.58 (มาก)	4.04 (มาก)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.87 (มาก)	3.94 (มาก)	3.74 (มาก)	3.93 (มาก)	3.67 (มาก)	3.89 (มาก)
มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและ มีประสิทธิภาพมากขึ้น	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.76 (มาก)	3.88 (มาก)	3.81 (มาก)	3.96 (มาก)	3.58 (มาก)	3.88 (มาก)
บรรยากาศในการทำงานใน ปัจจุบันส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.82 (มาก)	3.94 (มาก)	3.88 (มาก)	3.74 (มาก)	3.67 (มาก)	3.83 (มาก)
แสงสว่างอุณหภูมิและการ ถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.84 (มาก)	4.19 (มาก)	3.86 (มาก)	3.96 (มาก)	3.58 (มาก)	3.95 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20 (มาก)	4.00 (มาก)	4.64 (มากที่สุด)	3.85 (มาก)	4.01 (มาก)	3.88 (มาก)	3.92 (มาก)	3.62 (มาก)	3.92 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.64) และตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 4.00 3.85 4.01 3.88 3.92 และ 3.62)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.80) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และแสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 3.97) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.87) แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.84) บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และมีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.19) ทำเลที่ตั้งของ บริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.13) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และมีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้งานปฏิบัติง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.09) บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.86) มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้งานปฏิบัติง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.81) และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.74)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.02) มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้งานปฏิบัติง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และแสงสว่างอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.96) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.93) และบรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้งานปฏิบัติง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และแสงสว่างอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	ผู้อำนวยการ ภาควิชาการ	ผู้อำนวยการ ภาควิชาการ	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาควิชาการ	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.47 (มาก)	4.42 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.46 (มาก)
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับความสามารถ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.49 (มาก)	4.41 (มาก)	4.42 (มาก)	4.45 (มาก)
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมี ความยุติธรรม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	4.47 (มาก)	4.41 (มาก)	4.49 (มาก)	4.39 (มาก)	4.17 (มาก)	4.41 (มาก)
มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	4.42 (มาก)	4.34 (มาก)	4.47 (มาก)	4.39 (มาก)	4.17 (มาก)	4.38 (มาก)
มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.26 (มาก)	4.31 (มาก)	4.44 (มาก)	4.33 (มาก)	4.00 (มาก)	4.30 (มาก)
มีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุน สรรองเลี้ยงชีพ	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.26 (มาก)	4.25 (มาก)	4.40 (มาก)	4.32 (มาก)	4.00 (มาก)	4.28 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 (มาก)	3.67 (มาก)	4.30 (มาก)	4.40 (มาก)	4.38 (มาก)	4.46 (มาก)	4.38 (มาก)	4.21 (มาก)	4.38 (มาก)

จากตารางที่ 72 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 3.67 4.30 4.40 4.38 4.46 4.38 และ 4.21)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และมีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และมีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.40) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.20) มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และมีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.53) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.47) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	ผู้อำนวยการ ภาครระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการภาค อาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.89 (มาก)	4.03 (มาก)	3.86 (มาก)	3.83 (มาก)	3.75 (มาก)	3.90 (มาก)
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับความสามารถ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.89 (มาก)	4.09 (มาก)	3.93 (มาก)	3.83 (มาก)	3.75 (มาก)	3.92 (มาก)
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมี ความยุติธรรม	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	3.79 (มาก)	4.03 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)
มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับอย่าง เหมาะสม	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	3.87 (มาก)	3.88 (มาก)	3.95 (มาก)	3.61 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
มีสวัสดิการด้านบำเหน็จบำนาญ กองทุน สรรองเลี้ยงชีพ	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.67 (มากที่สุด)	3.67 (มาก)	4.30 (มาก)	3.68 (มาก)	3.78 (มาก)	3.70 (มาก)	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่า ปัจจยอนามัยด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง ผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.67) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 4.30 3.68 3.78 3.70 และ 3.57) และหัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล และมีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล และมีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.40) และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.20) มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล และมีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.87) เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.79) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับ

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาควิชาการ	ผู้อำนวยการ ภาควิชาการ	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาควิชาการ	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ อันดี สนับสนุน จริงใจ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	4.18 (มาก)	4.06 (มาก)	4.21 (มาก)	4.22 (มาก)	4.00 (มาก)	4.18 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานและการ ปรึกษาหารือกันเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.18 (มาก)	4.19 (มาก)	4.21 (มาก)	4.26 (มาก)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)
ความสามารถทำงานร่วมกัน ได้ช่วยเหลือในการ ทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	4.00 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.13 (มาก)	4.13 (มาก)	4.21 (มาก)	4.30 (มาก)	4.08 (มาก)	4.22 (มาก)
ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	4.18 (มาก)	4.19 (มาก)	4.26 (มาก)	4.26 (มาก)	3.92 (มาก)	4.22 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.50 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.25 (มาก)	4.17 (มาก)	4.14 (มาก)	4.22 (มาก)	4.26 (มาก)	4.00 (มาก)	4.21 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาควิชาในระดับสูง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25 4.25 4.17 4.14 4.22 4.26 และ 4.00)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาควิชาในระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนจริงใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาควิชาโสต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนจริงใจ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.40) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.20) และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้จัดการภาควิชาโสต ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนจริงใจ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.18) และความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และความเข้าใจซึ่งกันและกันและการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.13) และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุน จริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.26) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนจริงใจ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.30) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.26) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.22)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.08) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนจริงใจ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาครระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการภาค อาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ อันดี สนับสนุน จริงใจ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)	3.91 (มาก)	3.82 (มาก)	3.50 (มาก)	3.82 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานและการ ปรึกษาหารือกันเมื่อเกิด ปัญหาใน การทำงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)	3.86 (มาก)	3.84 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)
ความสามารถทำงานร่วมกัน ได้การช่วยเหลือในการ ทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	3.68 (มาก)	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)	3.73 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)
ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)	3.81 (มาก)	3.67 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.50 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)	3.85 (มาก)	3.77 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่า ปัจเจกชนมัธยฐานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 4.05 3.76 3.75 3.85 และ 3.77) และหัวหน้าหน่วยใหม่มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

โดยปัจเจกชนย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีสนิทสนมจริงใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานและความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีสนิทสนมจริงใจ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.20) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.78) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และความสามารถทำงาน

ร่วมกันได้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และความเข้าใจซึ่งกันและกันการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.91) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ความสามารถทำงานร่วมกันได้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.84) และความเข้าใจซึ่งกันและกันการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ความสามารถทำงานร่วมกันได้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.73) และความเข้าใจซึ่งกันและกันการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสามารถทำงานร่วมกันได้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.42) ความเข้าใจซึ่งกันและกันการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาครระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ความสะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.41 (มาก)	4.44 (มาก)	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	4.36 (มาก)
หลังจากงานที่ทำมีเวลา เพียงพอให้กับการดูแล ตนเองและครอบครัว	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.11 (มาก)	4.28 (มาก)	4.33 (มาก)	4.29 (มาก)	4.33 (มาก)	4.27 (มาก)
ความพอใจในสภาพความ เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.13 (มาก)	4.13 (มาก)	4.33 (มาก)	4.26 (มาก)	4.17 (มาก)	4.23 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อ ประโยชน์ต่อสังคมและ ครอบครัว	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.24 (มาก)	4.22 (มาก)	4.30 (มาก)	4.28 (มาก)	4.17 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.18 (มาก)	4.26 (มาก)	4.35 (มาก)	4.30 (มาก)	4.17 (มาก)	4.28 (มาก)

จากตารางที่ 76 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 4.00 4.18 4.26 4.35 4.30 และ 4.17)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัวมีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสะดวก สบายในการเดินทางมาทำงาน หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.24) ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.13) และหลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.41) หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.28) มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.22) และความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว และความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.30)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอ กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.29) ความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.28) และความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอ กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.33) ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาครระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ความสะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.89 (มาก)	3.88 (มาก)	3.93 (มาก)	3.96 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)
หลังจากงานที่ทำมีเวลา เพียงพอให้กับการดูแล ตนเองและครอบครัว	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.84 (มาก)	3.88 (มาก)	3.93 (มาก)	3.81 (มาก)	3.75 (มาก)	3.86 (มาก)
ความพอใจในสภาพความ เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.61 (มาก)	3.75 (มาก)	3.88 (มาก)	3.74 (มาก)	3.58 (มาก)	3.76 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อ ประโยชน์ต่อสังคมและ ครอบครัว	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.74 (มาก)	3.97 (มาก)	3.88 (มาก)	3.81 (มาก)	3.67 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.77 (มาก)	3.87 (มาก)	3.91 (มาก)	3.83 (มาก)	3.58 (มาก)	3.85 (มาก)

จากตารางที่ 77 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 4.00 3.77 3.87 3.91 3.83 และ 3.58)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสะดวก สบายในการเดินทางมาทำงาน หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.84) มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.74) และความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และหลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88) และความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และหลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ความพอใจในสภาพความ

เป็นอยู่ในปัจจุบัน และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.75) มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.67) ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยขนานมัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยขนานมัยด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาครระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การให้ความร่วมมือในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.32 (มาก)	4.34 (มาก)	4.42 (มาก)	4.38 (มาก)	4.25 (มาก)	4.37 (มาก)
การติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับ บัญชา	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.20 (มาก)	4.34 (มาก)	4.25 (มาก)	4.42 (มาก)	4.31 (มาก)	4.17 (มาก)	4.32 (มาก)
ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือ จากผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.34 (มาก)	4.28 (มาก)	4.49 (มาก)	4.34 (มาก)	4.17 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.33 (มาก)	4.29 (มาก)	4.44 (มาก)	4.34 (มาก)	4.19 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 78 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง ผู้อำนวยการภาคระดับสูงและผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 และ 5.00) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.40 4.33 4.29 4.44 4.34 และ 4.19)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา และความจริงจังความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา และความจริงจังความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.60) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความจริงจังความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.40) และการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา และความจริงจังความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.34) และการให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.32)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.34) ความจริงจังความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.28) และการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความจริงจังความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.49) การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.42)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.38) ความจริงใจความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.34) และการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.31)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.25) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา และความจริงใจความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.17)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)	3.75 (มาก)	3.66 (มาก)
การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)	3.77 (มาก)	3.69 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)
ความจริงใจ ได้รับความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)	3.74 (มาก)	3.75 (มาก)	3.86 (มาก)	3.66 (มาก)	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	4.33 (มาก)	4.20 (มาก)	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.78 (มาก)	3.66 (มาก)	3.61 (มาก)	3.70 (มาก)

จากตารางที่ 79 พบว่า ปัจเจกชนด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33 4.20 3.65 3.67 3.78 3.66 และ 3.61)

โดยปัจเจกชนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา และความจริงจัง ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา และความจริงจัง ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.40) ความจริงจัง ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.20) และการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความจริงจัง ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.63) และการให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความจริงจัง ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความจริงจัง ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) และการให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.70)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความจริงใจความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66) และการให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.63)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.75) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58) และความจริงใจความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้าน สภาพตำแหน่งหน้าที่ที่ อยู่ในปัจจุบัน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ความภาคภูมิใจในตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.39 (มาก)	4.38 (มาก)	4.40 (มาก)	4.38 (มาก)	4.17 (มาก)	4.38 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำมีความ สำคัญกับบริษัท	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.34 (มาก)	4.33 (มาก)	4.30 (มาก)	4.17 (มาก)	4.31 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับ ความสามารถ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.34 (มาก)	4.37 (มาก)	4.29 (มาก)	4.25 (มาก)	4.32 (มาก)
ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจาก ครอบครัวและสังคม ภายนอก	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.34 (มาก)	4.25 (มาก)	4.40 (มาก)	4.27 (มาก)	4.08 (มาก)	4.30 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.70 (มากที่สุด)	4.32 (มาก)	4.33 (มาก)	4.37 (มาก)	4.31 (มาก)	4.17 (มาก)	4.33 (มาก)

จากตารางที่ 80 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาควิชาการระดับสูงและผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 และ 4.70) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 4.32 4.33 4.37 4.31 และ 4.17)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาควิชาการระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.39) ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.34) ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท และตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.38) ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.34) และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.40) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.37) และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.33)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.38) ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.30) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.29) และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.27)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.25) ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.08)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้านสถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ใน ปัจจุบัน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ความภาคภูมิใจในตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	3.89 (มาก)	4.03 (มาก)	4.02 (มาก)	4.08 (มาก)	3.58 (มาก)	4.02 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำมี ความสำคัญกับบริษัท	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	3.79 (มาก)	4.06 (มาก)	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)	3.67 (มาก)	3.92 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับ ความสามารถ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.82 (มาก)	3.91 (มาก)	3.91 (มาก)	3.92 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)
ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจาก ครอบครัวและสังคม ภายนอก	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.79 (มาก)	3.72 (มาก)	3.95 (มาก)	3.83 (มาก)	3.50 (มาก)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.70 (มากที่สุด)	3.82 (มาก)	3.93 (มาก)	3.94 (มาก)	3.94 (มาก)	3.54 (มาก)	3.92 (มาก)

จากตารางที่ 81 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงและผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 และ 4.70) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 3.82 3.93 3.94 3.94 และ 3.54)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (เฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.06) ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.03) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.91) และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.02) ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการ

ยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.95) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.91) และตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับบริษัท(ค่าเฉลี่ย 3.86)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.08) ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับบริษัท(ค่าเฉลี่ย 3.93) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.83)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.67) ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. The elephant is surrounded by a circular border containing the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964". On either side of the elephant, there is a decorative floral or sunburst-like symbol.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาครระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัทที่มีความมั่นคงมี ภาพลักษณ์ที่ดี และมีชื่อเสียง	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.84 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.75 (มากที่สุด)
เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมี ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ มั่นคง	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)	4.74 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.72 (มากที่สุด)
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้ รู้สึกเกิดความมั่นคงใน อาชีพ	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.81 (มากที่สุด)	4.77 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.73 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.87 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.73 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 82 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 5.00 4.87 4.78 4.79 4.78 และ 4.71) ยกเว้นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 5.00) เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.84) บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.76) และเป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.74)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.81) บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง และเป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.78)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง และเป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.79) และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.77)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.73) บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.71) และเป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.70)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาครระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
บริษัทที่มีความมั่นคงมี ภาพลักษณ์ที่ดี และมีชื่อเสียง	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)	4.66 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)
เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมี ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ มั่นคง	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)	4.08 (มาก)	4.22 (มาก)	4.26 (มาก)	4.24 (มาก)	3.83 (มาก)	4.21 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้ รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)	4.16 (มาก)	4.44 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)	3.75 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.87 (มากที่สุด)	4.18 (มาก)	4.44 (มาก)	4.45 (มาก)	4.39 (มาก)	3.83 (มาก)	4.36 (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่า ปัจจัยอ้อมด้านความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง ผู้อำนวยการภาคระดับสูง ผู้อำนวยการภาคอาวุโส และผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 5.00 และ 4.87) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18 4.44 4.45 4.39 และ 3.83)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 5.00) เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.29) บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.16) และเป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.66) บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.44) และเป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.58) และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.51) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.26)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง(ค่าเฉลี่ย 4.56) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ(ค่าเฉลี่ย 4.38) และเป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง(ค่าเฉลี่ย 4.24)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียง(ค่าเฉลี่ย 3.92) เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง(ค่าเฉลี่ย 3.83) และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ(ค่าเฉลี่ย 3.75)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ สำเร็จของงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.32 (มาก)	4.31 (มาก)	4.37 (มาก)	4.30 (มาก)	4.17 (มาก)	4.32 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.32 (มาก)	4.34 (มาก)	4.33 (มาก)	4.32 (มาก)	4.25 (มาก)	4.33 (มาก)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จของงาน	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.31 (มาก)	4.35 (มาก)	4.29 (มาก)	4.08 (มาก)	4.32 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในงาน ที่ทำ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)	4.34 (มาก)	4.37 (มาก)	4.26 (มาก)	4.17 (มาก)	4.30 (มาก)
มีโอกาสดำเนินการความคิดเห็น ในงานที่ทำ	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	4.11 (มาก)	4.19 (มาก)	4.23 (มาก)	4.16 (มาก)	4.17 (มาก)	4.17 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.80 (มากที่สุด)	4.20 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.28 (มาก)	4.30 (มาก)	4.33 (มาก)	4.26 (มาก)	4.17 (มาก)	4.29 (มาก)

จากตารางที่ 84 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงและผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.80 และ 4.56) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 4.28 4.30 4.33 4.26 และ 4.17)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.40)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.32) การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.29) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.34) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.37) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.35) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.23)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 4.30) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.26) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.16)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ สำเร็จของงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.84 (มาก)	3.88 (มาก)	3.91 (มาก)	3.86 (มาก)	3.92 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.87 (มาก)	3.84 (มาก)	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)	3.67 (มาก)	3.84 (มาก)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)	3.84 (มาก)	3.67 (มาก)	3.90 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ในงานที่ทำ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.89 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)	3.80 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)
มีโอกาสดแสดงความคิดเห็น ในงานที่ทำ	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	3.63 (มาก)	3.53 (มาก)	3.84 (มาก)	3.62 (มาก)	3.75 (มาก)	3.68 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.80 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	3.85 (มาก)	3.78 (มาก)	3.88 (มาก)	3.79 (มาก)	3.68 (มาก)	3.83 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงและผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.80 และ 4.56) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 3.85 3.78 3.88 3.79 และ 3.68)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาควิชา มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.40)

ผู้จัดการภาควิชา มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.89) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.84) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.88) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.91) มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.86) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.92) มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.75) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านการ ยอมรับนับถือ	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการภาค อาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.06 (มาก)	4.19 (มาก)	4.28 (มาก)	4.08 (มาก)	4.22 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.18 (มาก)	4.00 (มาก)	4.26 (มาก)	4.30 (มาก)	4.00 (มาก)	4.22 (มาก)
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.24 (มาก)	4.31 (มาก)	4.33 (มาก)	4.37 (มาก)	4.00 (มาก)	4.32 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.24 (มาก)	4.28 (มาก)	4.30 (มาก)	4.30 (มาก)	4.17 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.75 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.23 (มาก)	4.16 (มาก)	4.27 (มาก)	4.31 (มาก)	4.06 (มาก)	4.26 (มาก)

จากตารางที่ 86 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงและผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.75 และ 4.60) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 4.23 4.16 4.27 4.31 และ 4.06)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 4.26) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.24) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.31) การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.28) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 4.06) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.33) การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.30) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 4.19)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.37) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.30) และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 4.28)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.17) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 4.08) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านการ ยอมรับนับถือ	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาควิชา	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการภาค อาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร แสดงความชื่น ชมยินดีในผลงานและความ สามารถเมื่อทำงานบรรลุผล	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)	3.88 (มาก)	3.81 (มาก)	3.92 (มาก)	3.80 (มาก)
การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.66 (มาก)	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)	3.84 (มาก)	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพ และความภาคภูมิใจใน อาชีพ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.76 (มาก)	3.81 (มาก)	3.98 (มาก)	3.92 (มาก)	3.83 (มาก)	3.91 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)	3.93 (มาก)	3.81 (มาก)	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.75 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.70 (มาก)	3.73 (มาก)	3.91 (มาก)	3.85 (มาก)	3.81 (มาก)	3.84 (มาก)

จากตารางที่ 87 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงและผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.75 และ 4.60) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 3.70 3.73 3.91 3.85 และ 3.81)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.76) การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.81) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.98) การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.93) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 3.88) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.92) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 3.92) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.83) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านลักษณะงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.64 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.54 (มากที่สุด)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.39 (มาก)	4.38 (มาก)	4.37 (มาก)	4.48 (มาก)	4.33 (มาก)	4.42 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ ต้องการขอบเขตงานชัดเจน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.34 (มาก)	4.31 (มาก)	4.37 (มาก)	4.36 (มาก)	4.17 (มาก)	4.35 (มาก)
มีอิสระในการทำงานและการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความ รับผิดชอบ	4.00 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.35 (มาก)	4.44 (มาก)	4.25 (มาก)	4.41 (มาก)
งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)	4.44 (มาก)	4.49 (มาก)	4.37 (มาก)	4.08 (มาก)	4.40 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20 (มาก)	4.20 (มาก)	4.72 (มากที่สุด)	4.39 (มาก)	4.44 (มาก)	4.41 (มาก)	4.46 (มาก)	4.22 (มาก)	4.43 (มาก)

จากตารางที่ 88 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.72) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 4.20 4.39 4.44 4.41 4.46 และ 4.22)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ และงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน และงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน และงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.45) งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.42) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.39) มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.37) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.56) มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.44)

งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.38) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ
ความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
ได้แก่ งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.49) งานที่รับผิดชอบเป็นงาน
ที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.47) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็น
งานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.37) และมี
อิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.35)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่
รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.64) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียง
ตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.48) มี
อิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.44) งานที่ทำมี
ความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.37) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ
ต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.36)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.33) งานที่รับผิดชอบเป็น
งานที่ทำหาย และมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ มีระดับ
ความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน
(ค่าเฉลี่ย 4.17) และงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านลักษณะงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการภาค อาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำ หาย	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.08 (มาก)	4.16 (มาก)	4.26 (มาก)	4.39 (มาก)	4.00 (มาก)	4.26 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.89 (มาก)	3.84 (มาก)	3.98 (มาก)	4.00 (มาก)	4.17 (มาก)	3.98 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความต้องการขอบเขตงาน ชัดเจน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	3.82 (มาก)	3.81 (มาก)	3.88 (มาก)	3.86 (มาก)	3.92 (มาก)	3.88 (มาก)
มีอิสระในการทำงานและการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความ รับผิดชอบ	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	4.21 (มาก)	4.04 (มาก)	3.75 (มาก)	4.05 (มาก)
งานที่ทำมีความสำคัญกับ บริษัท ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	4.03 (มาก)	4.16 (มาก)	3.94 (มาก)	3.58 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40 (มาก)	4.00 (มาก)	4.72 (มากที่สุด)	3.93 (มาก)	3.97 (มาก)	4.10 (มาก)	4.05 (มาก)	3.88 (มาก)	4.03 (มาก)

จากตารางที่ 89 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.72) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.40 4.00 3.93 3.97 4.10 4.05 และ 3.88)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน และงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ และงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน และงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.08) มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ และงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.16) งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.03) มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.26) มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.21) งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.16) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.39) มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.04) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.00) งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.94) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.17) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.00) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.92) มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ รับผิดชอบ	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคะระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคะอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาคะ	ผู้จัดการ ภาคะอาวุโส	ผู้จัดการ ภาคะ	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การมีโอกาสแสดงความสามารถในงาน อย่างเต็มที่	5.00 (มากที่สุด)	5.00 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.44 (มาก)	4.42 (มาก)	4.29 (มาก)	4.00 (มาก)	4.36 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางในการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.24 (มาก)	4.34 (มาก)	4.37 (มาก)	4.20 (มาก)	4.08 (มาก)	4.26 (มาก)
รับผิดชอบงานในปริมาณงาน ที่เหมาะสม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.34 (มาก)	4.37 (มาก)	4.14 (มาก)	4.08 (มาก)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33 (มาก)	4.33 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.32 (มาก)	4.38 (มาก)	4.39 (มาก)	4.21 (มาก)	4.06 (มาก)	4.29 (มาก)

จากตารางที่ 90 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33 4.33 4.32 4.38 4.39 4.21 และ 4.06)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสดูแลความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสดูแลความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 5.00) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสดูแลความสามารถในงานอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

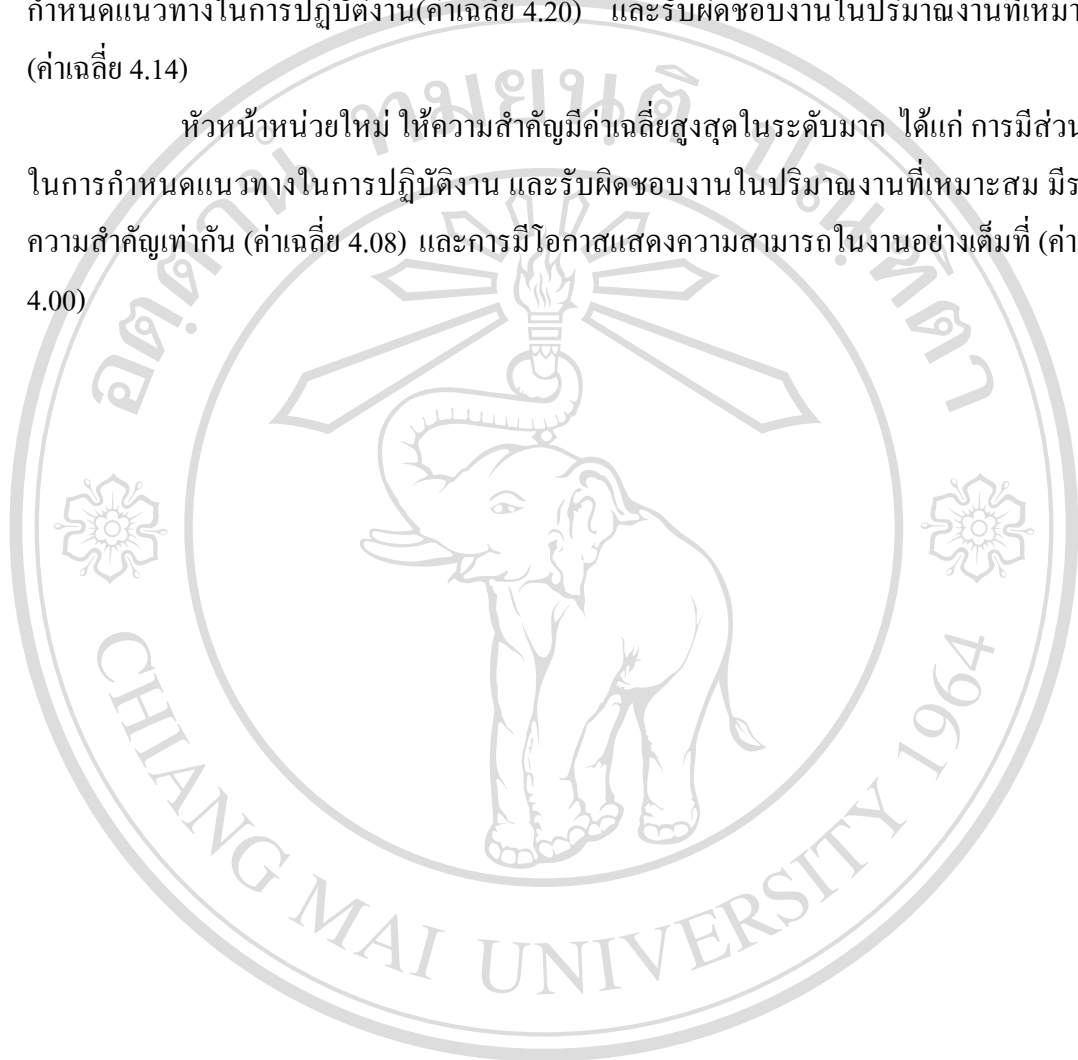
ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสดูแลความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.45) รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.26) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสดูแลความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.44) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสดูแลความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.42) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.37)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.29) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 4.20) และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.14)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และการมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.00)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ รับผิดชอบ	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาควิชาการ ระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาควิชาการ	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาควิชาการ	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การมีโอกาสแสดงความสามารถในงาน อย่างเต็มที่	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.89 (มาก)	3.72 (มาก)	4.02 (มาก)	3.76 (มาก)	3.50 (มาก)	3.84 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.61 (มาก)	3.72 (มาก)	3.79 (มาก)	3.66 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)
รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.84 (มาก)	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33 (มาก)	4.00 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)	3.88 (มาก)	3.74 (มาก)	3.53 (มาก)	3.77 (มาก)

จากตารางที่ 91 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคมีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33 4.00 3.73 3.70 3.88 3.74 และ 3.53)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 5.00) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.89) รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.68) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.02) รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.84) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.80) การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การมีโอกาสได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน อยู่เสมอ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.66 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.54 (มากที่สุด)
การมีโอกาสได้รับการ ประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.25 (มาก)	4.47 (มาก)
ได้รับการสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของงานที่ ปฏิบัติอยู่	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	4.47 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)	4.17 (มาก)	4.48 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.67 (มากที่สุด)	4.43 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.22 (มาก)	4.49 (มาก)

จากตารางที่ 92 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ผู้อำนวยการภาค ผู้จัดการภาค และผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 4.67 4.59 และ 4.57) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 4.43 4.47 และ 4.22)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ การมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ การมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.40)

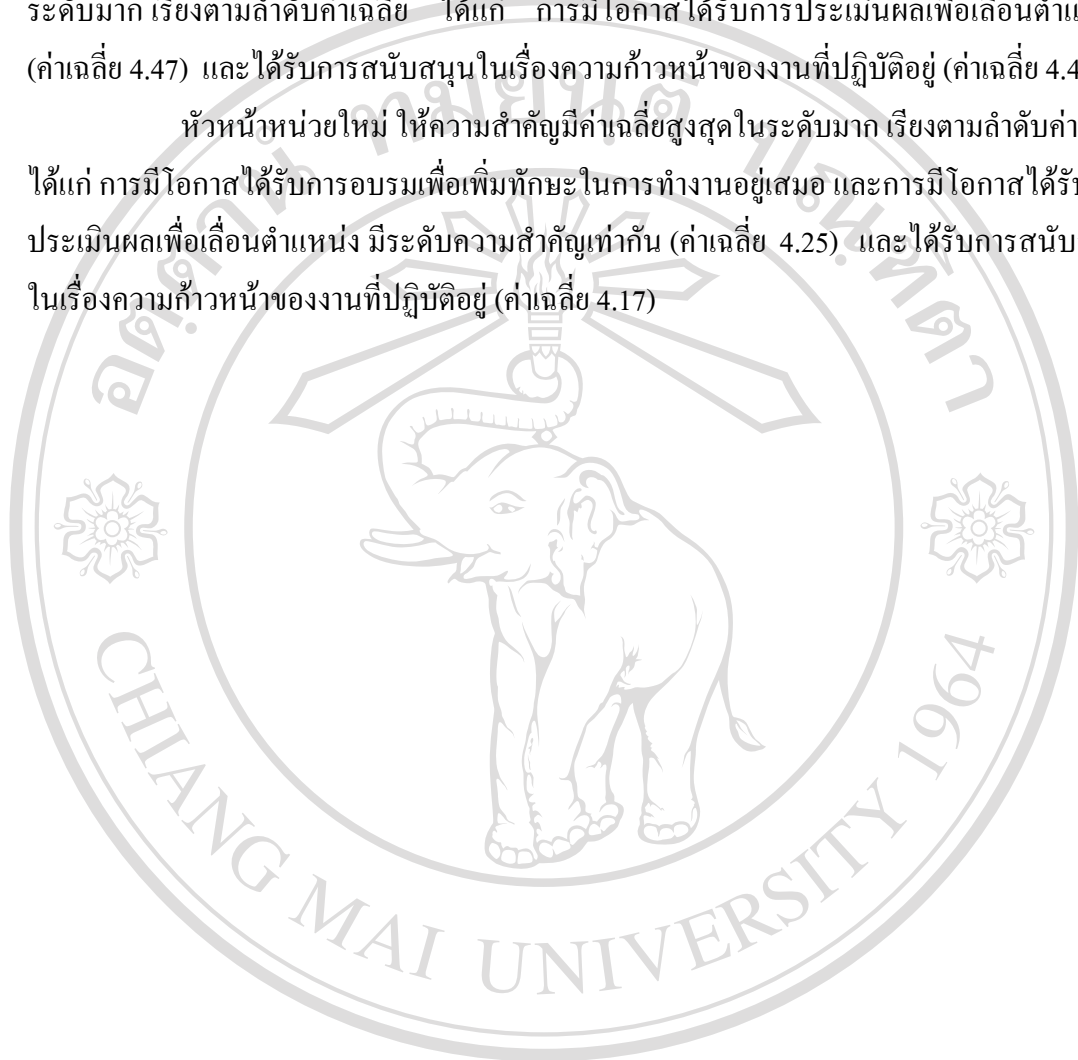
ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.47) การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.45) และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.66) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.59) และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.53)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.63) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.56) และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.53)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.51) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.47) และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.44)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.17)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาคระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การมีโอกาสได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่ เสมอ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	3.89 (มาก)	4.31 (มาก)	4.26 (มาก)	4.17 (มาก)	3.67 (มาก)	4.15 (มาก)
การมีโอกาสได้รับการประเมิน ผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	3.82 (มาก)	3.72 (มาก)	3.91 (มาก)	3.79 (มาก)	3.58 (มาก)	3.82 (มาก)
ได้รับการสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ อยู่	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.40 (มาก)	3.84 (มาก)	3.81 (มาก)	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)	3.58 (มาก)	3.88 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.67 (มากที่สุด)	3.85 (มาก)	3.95 (มาก)	4.05 (มาก)	3.94 (มาก)	3.61 (มาก)	3.95 (มาก)

จากตารางที่ 93 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง และผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 และ 4.67) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 3.85 3.95 4.05 3.94 และ 3.61)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ การมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ การมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.40)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.31) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.26) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.91)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.79)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.67) การมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.58)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตจำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านโอกาสใน การเจริญเติบโต	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	ผู้อำนวยการ ภาควิชาการ	ผู้อำนวยการ ภาควิชาการ	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาควิชาการ	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	
การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความ ชำนาญในงานที่ทำ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.72 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.43 (มาก)	4.25 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)
การมีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.69 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.25 (มาก)	4.49
บริษัทมีการกำหนดหลัก เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.66 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)	4.54 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.87 (มากที่สุด)	4.46 (มาก)	4.69 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.31 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 94 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง ผู้อำนวยการภาค ผู้จัดการภาค และผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 4.87 4.69 และ 4.57) ตำแหน่งอื่นๆ ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 4.46 4.45 และ 4.31)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 5.00) การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80)

ผู้จัดการภาคอาวุโส ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.47) การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.45)

ผู้จัดการภาค ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.72) การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.69) และบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.66)

ผู้จัดการหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.63) การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.58) และบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.51)

หัวหน้าหน่วย ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.52) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.43) และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.40)

หัวหน้าหน่วยใหม่ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.42) การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

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 umbrella (parasol). The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on the left and right sides of the circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตจำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านโอกาสใน การเจริญเติบโต	ตำแหน่งในปัจจุบัน								รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้อำนวยการ ภาครระดับสูง	ผู้อำนวยการ ภาคอาวุโส	ผู้อำนวยการ ภาค	ผู้จัดการ ภาคอาวุโส	ผู้จัดการ ภาค	ผู้จัดการ หน่วย	หัวหน้า หน่วย	หัวหน้า หน่วยใหม่	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การมีโอกาสดเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความ ชำนาญในงานที่ทำ	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.05 (มาก)	4.16 (มาก)	4.26 (มาก)	4.16 (มาก)	3.83 (มาก)	4.16 (มาก)
การมีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	3.76 (มาก)	3.59 (มาก)	3.91 (มาก)	3.68 (มาก)	3.50 (มาก)	3.75 (มาก)
บริษัทมีการกำหนดหลัก เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	4.12 (มาก)	3.75 (มาก)	4.05 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	5.00 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.80 (มากที่สุด)	3.94 (มาก)	3.92 (มาก)	4.05 (มาก)	3.99 (มาก)	3.69 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 95 พบว่า ปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง และผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.00 และ 4.80) ตำแหน่งอื่นๆ มีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 3.94 3.92 4.05 3.99 และ 3.69)

โดยปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการภาคระดับสูง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ผู้อำนวยการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้อำนวยการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.80)

ผู้จัดการภาคอาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.05) บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้จัดการภาค มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.16) บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้จัดการหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.26) บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.91)

หัวหน้าหน่วย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.16) บริษัท

มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.68)

หัวหน้าหน่วยใหม่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.50)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาคผนวก ข

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานตัวแทนประกันชีวิต
บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอ ไอ เอ)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร (Ex-MBA) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ความคิดเห็นและข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับเพื่อใช้ตามวัตถุประสงค์เท่านั้น
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ทุกหน้า
3. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลคุณสมบัติของท่าน

ท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุปัจจุบัน

- () 1. 20 – 30 ปี () 2. 31 – 40 ปี
() 3. 41 – 50 ปี () 4. มากกว่า 50 ปี

3. การศึกษาขั้นสูงสุด

- () 1. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. () 2. ปวส. หรือ อนุปริญญา
() 3.ปริญญาตรี () 4. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- () 1. ผู้อำนวยการภาคระดับสูง () 2. ผู้อำนวยการภาคอาวุโส
() 3. ผู้อำนวยการภาค () 4. ผู้จัดการภาคอาวุโส
() 5. ผู้จัดการภาค () 6. ผู้จัดการหน่วย
() 7. หัวหน้าหน่วย () 8. หัวหน้าหน่วยใหม่

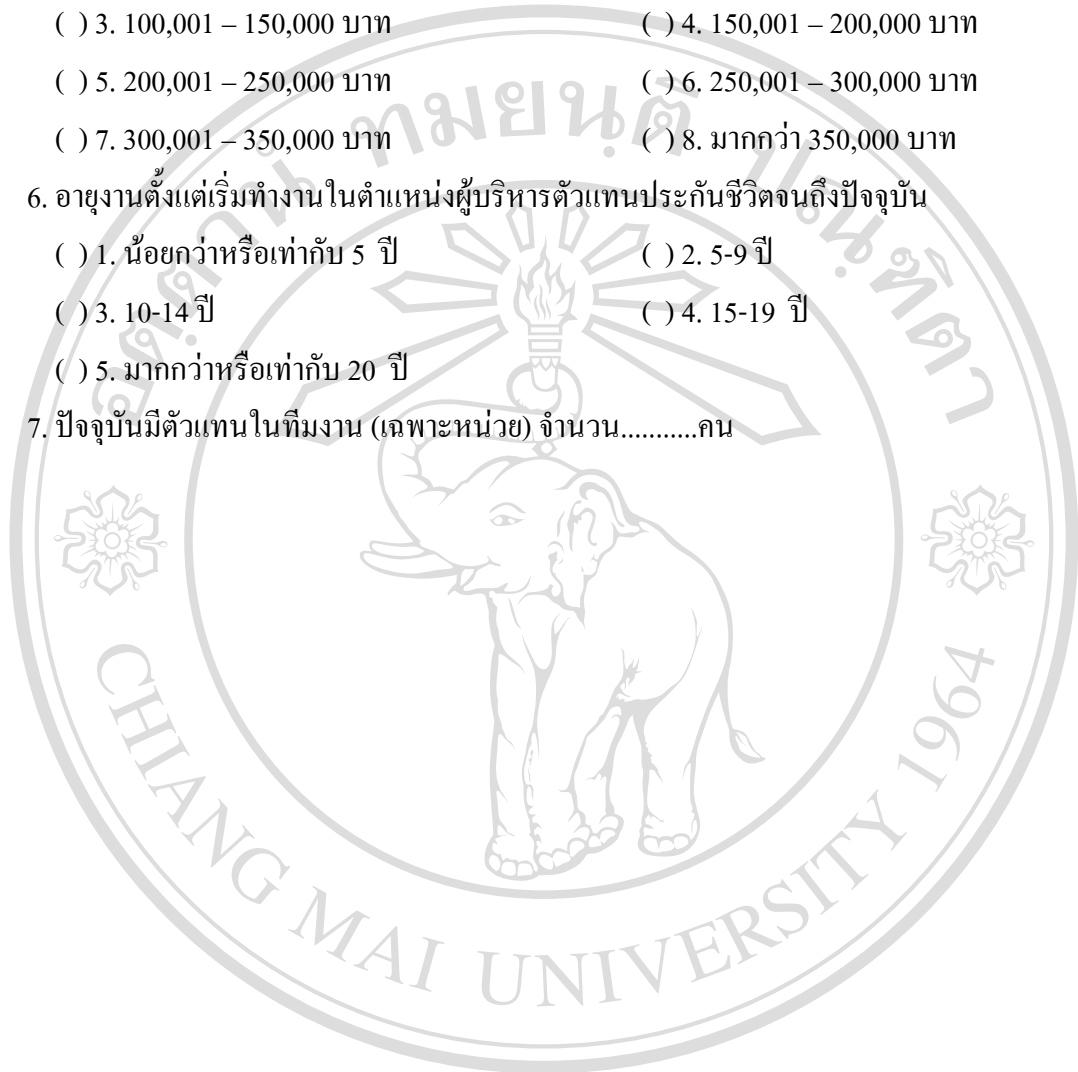
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่าน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 50,000 – 100,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 100,001 – 150,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 150,001 – 200,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. 200,001 – 250,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6. 250,001 – 300,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 7. 300,001 – 350,000 บาท | <input type="checkbox"/> 8. มากกว่า 350,000 บาท |

6. อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5-9 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 10-14 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 15-19 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. มากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี | |

7. ปัจจุบันมีตัวแทนในทีมงาน (เฉพาะหน่วย) จำนวน.....คน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ท่านคิดว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานข้อใดเป็นส่วนสำคัญในการทำงานของท่านและท่านให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยอนามัย	ปัจจัยดังต่อไปนี้ มีความสำคัญต่อการจูงใจให้ท่านทำงานมากขึ้นเพียงใด					ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร										
1. บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงาน และวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง										
2. มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร										
3. มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย										
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า										
1. การให้ความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา										
2. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา										
3. การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน เข้าใจง่าย										
4. มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน										

ปัจจัยนามัย	ปัจจัยดังต่อไปนี้ มีความสำคัญต่อการจูงใจให้ท่านทำงานมากขึ้นเพียงใด					ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน										
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา										
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง										
2. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา										
3. การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา										
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน										
1. ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความสะดวกในการเดินทาง										
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอเหมาะสม										
3. มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น										
4. บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน										
5. แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม										

ปัจจัยนามัย	ปัจจัยดังต่อไปนี้ มีความสำคัญต่อการจูงใจให้ท่านทำงานมากขึ้นเพียงใด					ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทน										
1. เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ										
2. เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ										
3. เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม										
4. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม										
5. มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล										
6. มีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ										
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน										
1. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนิทสนมจริงใจ										
2. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน										

ปัจจัยนามัย	ปัจจัยดังต่อไปนี้ มีความสำคัญต่อการจูงใจให้ท่านทำงานมากขึ้นเพียงใด					ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย										
4. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน										
ด้านชีวิตส่วนตัว										
1. ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน										
2. หลังจากงานที่ทำ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว										
3. ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน										
4. มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว										
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา										
1. การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย										
2. การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา										
3. ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา										

ปัจจัยนามัย	ปัจจัยดังต่อไปนี้ มีความสำคัญต่อการจูงใจให้ท่านทำงานมากขึ้นเพียงใด					ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน										
1. ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ										
2. ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท										
3. ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ										
4. ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก										
ด้านความมั่นคง										
1. บริษัทมีความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีชื่อเสียง										
2. เป็นอาชีพที่ยั่งยืน และมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง										
3. บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ										

2.2 ท่านคิดว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อไปนี้ข้อใดที่กระตุ้นให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและท่านให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย(✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ปัจจัยดังต่อไปนี้ มีความสำคัญต่อการจูงใจให้ท่านทำงานมากขึ้นเพียงใด					ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จของงาน										
1. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง										
2. การได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน										
3. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน										
4. การได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ										
ด้านความสำเร็จของงาน										
5. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ										
ด้านการยอมรับนับถือ										
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร แสดง ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผล										
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน										

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ปัจจัยดังต่อไปนี้ มีความสำคัญต่อการจูงใจให้ท่านทำงานมากขึ้นเพียงใด					ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และความภาคภูมิใจในอาชีพ										
4. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา										
ด้านลักษณะงาน										
1. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย										
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										
3. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน										
4. มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ										
ด้านลักษณะงาน										
5. งานที่มีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ										
ด้านความรับผิดชอบ										
1. การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่										
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน										

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ปัจจัยดังต่อไปนี้ มีความสำคัญต่อการจูงใจให้ท่านทำงานมากขึ้นเพียงใด					ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม										
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน										
1. การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ										
2. การมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง										
3. ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่										
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต										
1. การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญในงานที่ทำ										
2. การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น										
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต										
3. บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน										



ภาคผนวก ค

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา

เขียนที่ อาคาร เอ.ไอ. เซ็นเตอร์
วันที่ 30 สิงหาคม 2551

โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า คุณสมหมาย นิมิตวิไล (ผู้มีอำนาจลงนาม) ผู้จัดการภาคอาวุโส หรือนำทอง บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) ตั้งอยู่เลขที่ 138 อาคาร เอ.ไอ. เซ็นเตอร์ ถนนสาทรเหนือ แขวงบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500 ขอทำหนังสือฉบับนี้เพื่อเป็น หลักฐานแสดงว่าข้าพเจ้าได้รับทราบและยินยอมให้ นางสาวจุฬาทันธุ์ กันธิยะ รหัสนักศึกษา 491532182 สังกัด สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-MBA) ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์ เรื่อง (ภาษาไทย) ปัจจัยของใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วย นำทองตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) (ภาษาอังกฤษ) Motivational Factors among Supervisors at Life Insurance Agency, Namthong Unit, American International Assurance Company Limited (AIA) เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงาน ของข้าพเจ้าตามคำชี้แจงของผู้ศึกษา และอนุญาตให้นำผลการศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะได้

ทั้งนี้หากผู้ศึกษาได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้มีผลสมบูรณ์ และขอขบด้วยกฎหมายทุกประการและหากมีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นจะไม่มี การเรียกร้องแต่อย่างใด เพื่อเป็นหลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อและประทับตรา (ถ้ามี) ไว้ต่อ หน้าพยาน

ลงชื่อ S Nimitchai ลงชื่อ จุฬาทันธุ์ กันธิยะ
สมหมาย นิมิตวิไล (ผู้มีอำนาจลงนาม) (ผู้ศึกษา)

ผู้จัดการภาคอาวุโส
นำทอง 29

ลงชื่อ ส.ใจ (ผู้จัดทำแบบพิมพ์) ลงชื่อ ชุตินันท์ 11/10/51
(พยาน) (พยาน)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวจุฬาพันธุ์ กันธิยะ
วัน เดือน ปี เกิด	14 กรกฎาคม 2521
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยพายัพเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2543
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2544-2548 Problem Resolution Specialist บริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้จัดการหน่วยนำทอง 60 บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่น
แนลแอสจัวร์นส์ จำกัด	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved