

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 109 ชุด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ อายุการทำงาน ประเภทพนักงาน ตำแหน่งงาน สังกัดฝ่ายปฏิบัติงาน และสาเหตุของการเปลี่ยนงาน ดังตารางที่ 1 - 11

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 12 - 17

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้พนักงานไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท คุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะหรือตำแหน่งงาน ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 18 - 25

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 26-28

ส่วนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะ ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 29-30

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	80	73.4
หญิง	29	26.6
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.4 รองลงมาคือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 26.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 26 ปี	38	34.9
26 – 30 ปี	46	42.2
31 – 35 ปี	13	11.9
36 – 40 ปี	5	4.6
41 ปีขึ้นไป	7	6.4
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ มีอายุต่ำกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.9 มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.6 และมีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	7	6.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	22	20.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย ,ปวช.	20	18.3
อนุปริญญา , ปวส.	26	23.9
ปริญญาตรี	32	29.4
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.8
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษานุปริญญา,ปวส.คิดเป็นร้อยละ 23.9 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 20.2 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย,ปวช. คิดเป็นร้อยละ 18.3 มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 6.4 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
โสด	65	59.6
สมรส	42	38.5
อื่น ๆ	2	1.8
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพครอบครัวโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาคือ มีสถานภาพครอบครัวสมรส คิดเป็นร้อยละ 38.5 และมีสถานภาพครอบครัวอื่น ๆ เช่น หม้ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6,001 บาท	20	18.3
6,001 – 8,000 บาท	30	27.5
8,001 – 12,000 บาท	43	39.4
12,001 – 16,000 บาท	12	11.0
16,001 – 20,000 บาท	1	0.9
20,000 บาทขึ้นไป	3	2.8
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 6,001-8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.5 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 6,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.3 มีรายได้ต่อเดือน 12,001-16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.0 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.8 และมีรายได้ต่อเดือน 16,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	47	43.1
1 – 3 ปี	47	43.1
4 – 6 ปี	9	8.3
7 – 10 ปี	3	2.8
10 ปีขึ้นไป	3	2.8
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีและ 1 – 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.1 เท่ากัน รองลงมาคือ มีอายุการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.3 และมีอายุการทำงาน 7 – 10 ปีและ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.8 เท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทพนักงาน

ประเภทพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	41	37.6
รายเดือน	68	62.4
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีประเภทพนักงานรายเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาคือ มีประเภทพนักงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการฝ่าย	2	1.8
หัวหน้าแผนก	6	5.5
หัวหน้างาน	5	4.6
พนักงาน , เจ้าหน้าที่	96	88.1
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งงานพนักงาน, เจ้าหน้าที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.1 รองลงมาคือ มีตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 5.5 มีตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และมีตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดฝ่ายปฏิบัติงาน

สังกัดฝ่ายปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
โรงงาน	80	73.4
สำนักงาน	29	26.6
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีสังกัดฝ่ายปฏิบัติงาน โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 73.4 และมีสังกัดฝ่ายปฏิบัติงานสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 26.6

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	36	33.0
เคยเปลี่ยนงาน	73	67.0
รวม	109	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเคยเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และ
ไม่เคยเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสาเหตุของการ
เปลี่ยนงาน

สาเหตุของการเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ไม่พอใจในนโยบายของบริษัท	9	4.3	8
หน้าที่ และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน	23	11.0	3
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงาน	24	11.4	2
มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า / ผู้บังคับบัญชา	6	2.9	11
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	5	2.4	12
มีปัญหาเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0.5	15
ไม่พอใจกับตำแหน่งงานที่ได้รับ	6	2.9	11
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	14	6.7	4
ไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว	7	3.3	10
ลักษณะงานที่ทำไม่น่าสนใจ	8	3.8	9
สภาพการทำงานไม่เหมาะสม	8	3.8	9
ช่วงเวลาของการทำงานไม่เหมาะสม	4	1.9	13
สถานที่ทำงาน ไม่ปลอดภัย	9	4.3	8
ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	30	13.8	1
ไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	12	5.7	5
ไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมาย	11	5.2	6
ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	11	5.2	6
โอกาสในการเลื่อนขั้น / ตำแหน่งมีน้อย	11	5.2	6
ไม่มีอิสระในการทำงาน	10	4.8	7
อื่นๆ	2	1.0	14
รวม	210	100.0	

หมายเหตุ : เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยเปลี่ยนงานมีสาเหตุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 13.8 ไม่มี ความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงาน คิดเป็นร้อยละ 11.4 หน้าที่ และความรับผิดชอบไม่ ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 6.7 ไม่พอใจกับ สวัสดิการที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 5.7 ไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถกับงานที่ได้รับ มอบหมาย ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเลื่อนขั้น / ตำแหน่งมีน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.2 เท่ากัน ไม่มีอิสระในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ไม่พอใจในนโยบายของ บริษัท และสถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 4.3 เท่ากัน ลักษณะงานที่ทำไม่น่าสนใจ และ สภาพการทำงานไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 3.8 เท่ากัน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 3.3 มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า / ผู้บังคับบัญชา และไม่พอใจกับตำแหน่งงานที่ได้รับ คิดเป็น ร้อยละ 2.9 เท่ากัน มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ช่วงเวลาของการทำงานไม่ เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 1.9 และสาเหตุอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1.0 ประกอบด้วยไม่มีตำแหน่งงาน รองรับที่ชัดเจน จำนวน 1 คน ไม่ปรับเงินเดือนตามที่ตกลงกัน จำนวน 1 คน และมีปัญหาเกี่ยวกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน	-	5 (4.6)	28 (25.7)	70 (64.2)	6 (5.5)	109 (100.0)	3.71 (มาก)	1
2. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	-	7 (6.4)	35 (32.1)	59 (54.1)	8 (7.3)	109 (100.0)	3.62 (มาก)	2
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา	1 (0.9)	16 (14.7)	42 (38.5)	45 (41.3)	5 (4.6)	109 (100.0)	3.34 (ปานกลาง)	4
4. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	1 (0.9)	13 (11.9)	46 (42.2)	39 (35.8)	10 (9.2)	109 (100.0)	3.40 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.52 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.62) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้าเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี	4 (3.7)	12 (11.0)	41 (37.6)	46 (42.2)	6 (5.5)	109 (100.0)	3.35 (ปานกลาง)	5
2. ได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี	-	15 (13.8)	39 (35.8)	48 (44.0)	7 (6.4)	109 (100.0)	3.43 (ปานกลาง)	4
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับ และมีความไว้วางใจในการทำงาน	1 (0.9)	6 (5.5)	45 (41.3)	46 (42.2)	11 (10.1)	109 (100.0)	3.55 (มาก)	2
4. หัวหน้างานมีความไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ	-	5 (4.6)	44 (40.4)	50 (45.9)	10 (9.2)	109 (100.0)	3.60 (มาก)	1
5. ได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการปฏิบัติงาน	-	8 (7.3)	44 (40.4)	54 (49.5)	3 (2.8)	109 (100.0)	3.48 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.48 (ปานกลาง)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก คือ หัวหน้างานมีความไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.60) เพื่อนร่วมงานยอมรับและมีความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ การได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.43) และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้าเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านลักษณะของงานที่ น่าสนใจ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. งานที่มีความน่าสนใจ และเป็นงานที่ทำทลาย ความสามารถ	-	4 (3.7)	40 (36.7)	53 (48.6)	12 (11.0)	109 (100.0)	3.67 (มาก)	2
2. งานที่ทำเป็นงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์	1 (0.9)	2 (1.8)	47 (43.1)	49 (45.0)	10 (9.2)	109 (100.0)	3.60 (มาก)	3
3. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	1 (0.9)	4 (3.7)	50 (45.9)	46 (42.2)	8 (7.3)	109 (100.0)	3.51 (มาก)	4
4. ความเป็นอิสระในการ ทำงาน	-	10 (9.2)	41 (37.6)	53 (48.6)	5 (4.6)	109 (100.0)	3.49 (ปานกลาง)	5
5. งานที่ทำเป็นงานที่น่า ภาคภูมิใจ	-	4 (3.7)	37 (33.9)	58 (53.2)	10 (9.2)	109 (100.0)	3.68 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.59 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจในระดับมาก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.68) งานที่ทำมีความน่าสนใจ และเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.67) งานที่ทำเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.60) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.51) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	1 (0.9)	5 (4.6)	24 (22.0)	67 (61.5)	12 (11.0)	109 (100.0)	3.77 (มาก)	2
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	-	9 (8.3)	31 (28.4)	58 (53.2)	11 (10.1)	109 (100.0)	3.65 (มาก)	3
3. การมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน	-	16 (14.7)	39 (35.8)	44 (40.4)	10 (9.2)	109 (100.0)	3.44 (ปานกลาง)	6
4. การมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	-	16 (8.4)	69 (63.3)	79 (71.6)	26 (23.7)	109 (100.0)	3.92 (มาก)	1
5. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท	-	5 (4.6)	42 (38.5)	49 (45.0)	13 (11.9)	109 (100.0)	3.64 (มาก)	4
6. โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	2 (1.8)	7 (6.4)	42 (38.5)	47 (43.1)	11 (10.1)	109 (100.0)	3.53 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม							3.66 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในระดับมาก คือ การมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.92) ความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.65) การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.64) โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.53) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ การมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ	8 (7.3)	15 (13.8)	48 (44.0)	31 (28.4)	7 (6.4)	109 (100.0)	3.13 (ปานกลาง)	3
2. การได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากงาน	-	5 (4.6)	40 (36.7)	59 (54.1)	5 (4.6)	109 (100.0)	3.59 (มาก)	1
3. มีโอกาสเข้าอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3 (2.8)	16 (14.7)	43 (39.4)	43 (39.4)	4 (3.7)	109 (100.0)	3.27 (ปานกลาง)	2
4. มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ	4 (3.7)	16 (14.7)	53 (48.6)	36 (33.0)	-	109 (100.0)	3.11 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.27 (ปานกลาง)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก คือ การได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสเข้าอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.27) การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.13) และการมีโอกาสนในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.52	มาก	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.48	ปานกลาง	4
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.59	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.66	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.27	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	มาก	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยมีความคิดเห็นระดับมากในด้านความรับผิดชอบซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท

ปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายการบริหาร ของบริษัท	ระดับความคิดเห็น					รวม จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
1. มีนโยบาย และเป้าหมาย ในการทำงานที่ชัดเจน	- (0.0)	13 (11.9)	43 (39.4)	44 (40.4)	9 (8.3)	109 (100.0)	3.45 (ปานกลาง)	2
2. นโยบายที่ประกาศ เพื่อ ประโยชน์ของบริษัท และ พนักงาน	- (0.0)	9 (8.3)	53 (48.6)	40 (36.7)	7 (6.4)	109 (100.0)	3.41 (ปานกลาง)	3
3. มีการชี้แจงนโยบายให้ ทราบทั่วถึง และมีความ ชัดเจนในการปฏิบัติ	3 (2.8)	9 (8.3)	46 (42.2)	42 (38.5)	9 (8.3)	109 (100.0)	3.41 (ปานกลาง)	3
4. บริษัท และแผนกมี กฎระเบียบข้อบังคับ ใน การทำงานที่เหมาะสม	1 (0.9)	11 (10.1)	49 (45.0)	44 (40.4)	4 (3.7)	109 (100.0)	3.36 (ปานกลาง)	4
5. บริษัทจัดทรัพยากร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุดิบ เทคนิค ความรู้ เพียงพอต่อการ ทำงานให้สำเร็จลุล่วง	10 (9.2)	7 (6.4)	51 (46.8)	34 (31.2)	7 (6.4)	109 (100.0)	3.19 (ปานกลาง)	6
6. บริษัทจัดผังองค์กรเป็น ฝ่าย/แผนก อย่างเหมาะสม	- (0.0)	13 (11.9)	58 (53.2)	34 (31.2)	4 (3.7)	109 (100.0)	3.27 (ปานกลาง)	5
7. การประสานงาน ระหว่างแผนกเป็น ไปอย่าง มีประสิทธิภาพ	9 (8.3)	11 (10.1)	50 (45.9)	35 (32.1)	4 (3.7)	109 (100.0)	3.13 (ปานกลาง)	7
8. บริษัทเปิดโอกาสให้ พนักงานทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	2 (1.8)	8 (7.3)	40 (36.7)	54 (49.5)	5 (4.6)	109 (100.0)	3.48 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.34 (ปานกลาง)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนโยบายการบริหารของบริษัทโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนโยบายการบริหารของบริษัทในระดับปานกลาง คือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.48) การมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.45) นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน และมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.41) บริษัทและแผนกมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.36) บริษัทจัดฟังก์ชันกรเป็นฝ่าย/แผนกอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.27) บริษัทจัดทรัพยากร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมืออุปกรณ์ วัสดุคิบ เทคนิคความรู้เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง (ค่าเฉลี่ย 3.19) และการประสานงานระหว่างแผนกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. หัวหน้ากระจายงาน ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	-	12 (11.0)	45 (41.3)	43 (39.4)	9 (8.3)	109 (100.0)	3.45 (ปานกลาง)	5
2. หัวหน้าสั่งงาน หรือมอบหมายงานอย่างชัดเจน	7 (6.4)	14 (12.8)	36 (33.0)	43 (39.4)	9 (8.3)	109 (100.0)	3.30 (ปานกลาง)	8
3. หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของลูกน้อง	1 (0.9)	18 (16.5)	51 (46.8)	33 (30.3)	6 (5.5)	109 (100.0)	3.23 (ปานกลาง)	9
4. หัวหน้ามีความรอบรู้ แก้ไขปัญหา และปรับปรุงงานได้	3 (2.8)	6 (5.5)	46 (42.2)	46 (42.2)	8 (7.3)	109 (100.0)	3.46 (ปานกลาง)	4
5. หัวหน้าให้คำแนะนำ และสอนงานได้	1 (0.9)	8 (7.3)	37 (33.9)	57 (52.3)	6 (5.5)	109 (100.0)	3.54 (มาก)	1
6. หัวหน้ามีความสามารถในการตัดสินใจถูกต้อง และเวลาที่เหมาะสม	3 (2.8)	7 (6.4)	38 (34.9)	54 (49.5)	7 (6.4)	109 (100.0)	3.50 (มาก)	2
7. หัวหน้าให้ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3 (2.8)	4 (3.7)	46 (42.2)	49 (45.0)	7 (6.4)	109 (100.0)	3.49 (ปานกลาง)	3
8. หัวหน้าสื่อสารข้อมูลได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3 (2.8)	10 (9.2)	46 (42.2)	48 (44.0)	2 (1.8)	109 (100.0)	3.33 (ปานกลาง)	7
9. หัวหน้าสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้มีความไว้วางใจต่อกัน	3 (2.8)	7 (6.4)	45 (41.3)	48 (44.0)	6 (5.5)	109 (100.0)	3.43 (ปานกลาง)	6
ค่าเฉลี่ยรวม							3.41 (ปานกลาง)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับมาก คือ หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.54) หัวหน้ามีความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องและเวลาที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ หัวหน้าให้ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) หัวหน้ามีความรอบรู้ แก้ไขปัญหา และปรับปรุงงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.46) หัวหน้ากระจายงาน ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.45) หัวหน้าสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้มีความไว้วางใจต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.43) หัวหน้าสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.33) หัวหน้าสั่งงานหรือมอบหมายงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.30) และหัวหน้ารับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การวางตัวของหัวหน้า กิริยา ท่าทาง การพูด	1 (0.9)	6 (5.5)	41 (37.6)	45 (41.3)	16 (14.7)	109 (100.0)	3.63 (มาก)	7
2. หัวหน้าแสดงความจริงใจ และเป็นกันเอง	1 (0.9)	7 (6.4)	34 (31.2)	55 (50.5)	12 (11.0)	109 (100.0)	3.64 (มาก)	6
3. หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษา ปัญหา งาน และส่วนตัว	1 (0.9)	4 (3.7)	37 (33.9)	51 (46.8)	16 (14.7)	109 (100.0)	3.71 (มาก)	5
4. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็น กันเอง	-	4 (3.7)	32 (29.4)	56 (51.4)	17 (15.6)	109 (100.0)	3.79 (มาก)	2
5. เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา หารือระหว่างกัน เมื่อพบ ปัญหาในการทำงาน	1 (0.9)	5 (4.6)	28 (25.7)	58 (53.2)	17 (15.6)	109 (100.0)	3.78 (มาก)	3
6. เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือ เพื่อทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	-	7 (6.4)	24 (22.0)	57 (52.3)	21 (19.3)	109 (100.0)	3.84 (มาก)	1
7. บรรยากาศการทำงาน ร่วมกันภายในแผนก	-	8 (7.3)	26 (23.9)	59 (54.1)	16 (14.7)	109 (100.0)	3.76 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.74 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.84) เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.79) เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) บรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในแผนก (ค่าเฉลี่ย 3.76) หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหา งานและส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.71) หัวหน้าแสดงความจริงใจและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.64) และการวางตัวของหัวหน้า กิริยา ท่าทาง การพูด (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน เหมาะสมในการทำงาน	17 (15.6)	29 (26.6)	39 (35.8)	21 (19.3)	3 (2.8)	109 (100.0)	2.67 (ปานกลาง)	4
2. เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ เพียงพอ และเหมาะสมต่อการทำงาน	17 (15.6)	19 (17.4)	44 (40.4)	26 (23.9)	3 (2.8)	109 (100.0)	2.81 (ปานกลาง)	2
3. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม	18 (16.5)	26 (23.9)	42 (38.5)	22 (20.2)	1 (0.9)	109 (100.0)	2.65 (ปานกลาง)	5
4. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย	18 (16.5)	20 (18.3)	50 (45.9)	21 (19.3)	-	109 (100.0)	2.68 (ปานกลาง)	3
5. จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันเหมาะสม	3 (2.8)	14 (12.8)	48 (44.0)	40 (36.7)	4 (3.7)	109 (100.0)	3.26 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							2.81 (ปานกลาง)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.81) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง คือ จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.26) เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ เพียงพอ และเหมาะสมต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.81) สภาพการทำงานมีความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 2.68) สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน เหมาะสมต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.67) และสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม (ค่าเฉลี่ย 2.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย ด้านรายได้ และสวัสดิการ

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านรายได้ และสวัสดิการ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์	6 (5.5)	14 (12.8)	54 (49.5)	33 (30.3)	2 (1.8)	109 (100.0)	3.10 (ปานกลาง)	4
2. รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับ ปริมาณงานในความ รับผิดชอบ	5 (4.6)	13 (11.9)	52 (47.7)	34 (31.2)	5 (4.6)	109 (100.0)	3.19 (ปานกลาง)	3
3. เงินโบนัสประจำปี	14 (12.8)	27 (24.8)	56 (51.4)	12 (11.0)	-	109 (100.0)	2.61 (ปานกลาง)	10
4. สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การ อบรมสัมมนา, สันทนาการ พักผ่อนประจำปี ฯ	5 (4.6)	33 (30.3)	57 (52.3)	10 (9.2)	4 (3.7)	109 (100.0)	2.77 (ปานกลาง)	9
5. ชุดฟอร์มทำงาน	3 (2.8)	21 (19.3)	57 (52.3)	26 (23.9)	2 (1.8)	109 (100.0)	3.03 (ปานกลาง)	5
6. อุปกรณ์ป้องกันความ ปลอดภัย เช่น รองเท้าเซฟตี้ ถุงมือ หน้ากาก ฯ	7 (6.4)	17 (15.6)	65 (59.6)	17 (15.6)	3 (2.8)	109 (100.0)	2.93 (ปานกลาง)	6
7. ข้าวเปล่า	2 (1.8)	12 (11.0)	58 (53.2)	32 (29.4)	5 (4.6)	109 (100.0)	3.24 (ปานกลาง)	1
8. ค่ารักษาพยาบาล	4 (3.7)	20 (18.3)	70 (64.2)	14 (12.8)	1 (0.9)	109 (100.0)	2.89 (ปานกลาง)	8
9. เงินช่วยเหลือพิเศษ เช่น งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น	2 (1.8)	17 (15.6)	79 (72.5)	10 (9.2)	1 (0.9)	109 (100.0)	2.92 (ปานกลาง)	7
10. รางวัลประจำปี เช่น จำนวนวัน ขาด ลา มาสาย, ครบรอบ 5 – 10 ปี เป็นต้น	7 (6.4)	12 (11.0)	72 (66.1)	18 (16.5)	-	109 (100.0)	2.93 (ปานกลาง)	6
11. กิฬาประจำปี และงาน เลี้ยงปีใหม่	6 (5.5)	9 (8.3)	58 (53.2)	28 (25.7)	8 (7.3)	109 (100.0)	3.21 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							2.98 (ปานกลาง)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านรายได้ และสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการในระดับปานกลาง คือ การจัดชั่วโมงค่าให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) กีฬาประจำปี และงานเลี้ยงปีใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.21) รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.19) รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.10) การแจกชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เช่น รองเท้าเซฟตี้ ถุงมือ หน้ากาก ฯ และการมอบรางวัลประจำปี เช่น จำนวนวัน ขาด ลา มาสาย, ครอบรอบ 5 – 10 ปี เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.93) เงินช่วยเหลือพิเศษ เช่น งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 2.92) ค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.89) สวัสดิการต่างๆ เช่น การอบรมสัมมนา สันทนาการพักผ่อนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.77) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่	3 (2.8)	11 (10.1)	53 (48.6)	39 (35.8)	3 (2.8)	109 (100.0)	3.26 (ปานกลาง)	2
2. ความมั่นคงของบริษัท เช่น ทรัพย์สินของบริษัท	1 (0.9)	8 (7.3)	59 (54.1)	39 (35.8)	2 (1.8)	109 (100.0)	3.30 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.28 (ปานกลาง)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงของบริษัท เช่น ทรัพย์สินของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.30) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย ด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านตำแหน่งงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ครอบครัวยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	1 (0.9)	6 (5.5)	41 (37.6)	46 (42.2)	15 (13.8)	109 (100.0)	3.62 (มาก)	2
2. เพื่อน และคนรู้จักใกล้ชิด ยอมรับในอาชีพ หน้าที่การ งานที่ปฏิบัติ	1 (0.9)	6 (5.5)	40 (36.7)	44 (40.4)	18 (16.5)	109 (100.0)	3.66 (มาก)	1
3. สังคมทั่วไปยอมรับใน อาชีพ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	-	6 (5.5)	44 (40.4)	44 (40.4)	15 (13.8)	109 (100.0)	3.62 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.64 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านตำแหน่งงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านตำแหน่งงานในระดับมาก คือ เพื่อนและคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.66) ครอบครัวยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และสังคมทั่วไปยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยสุขอนามัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.34	ปานกลาง	4
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.41	ปานกลาง	3
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.74	มาก	1
ด้านสภาพการทำงาน	2.81	ปานกลาง	7
ด้านรายได้ และสวัสดิการ	2.98	ปานกลาง	6
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.28	ปานกลาง	5
ด้านตำแหน่งงาน	3.64	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	ปานกลาง	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในการทำงานต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) โดยมีความคิดเห็นระดับมากในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.41) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.34) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.98) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.81) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
จำแนกตามอายุ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 26 ปี		26-30 ปี		31 ปีขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.42	ปานกลาง	3.61	มาก	3.50	มาก	3.52	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.36	ปานกลาง	3.61	มาก	3.42	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.52	มาก	3.56	มาก	3.75	มาก	3.59	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.54	มาก	3.71	มาก	3.75	มาก	3.66	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.08	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.38	ปานกลาง	3.58	มาก	3.54	มาก	3.50	มาก
ปัจจัยสุขอนามัย								
6. ด้านนโยบายการบริหารของ บริษัท	3.23	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.32	ปานกลาง	3.51	มาก	3.38	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน	3.85	มาก	3.75	มาก	3.53	มาก	3.74	มาก
9. ด้านสภาพการทำงาน	2.73	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
10. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.91	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.14	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
12. ด้านตำแหน่งงาน	3.62	มาก	3.72	มาก	3.51	มาก	3.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยสุขอนามัย	3.26	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.52) และปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) โดยปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.32) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.23) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.91) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.73) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) โดยปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.51) และปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.45) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.00) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.72) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมี

ความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) โดยปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.38) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) และด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.06) ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. The elephant is surrounded by a circular border containing the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964". There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุการทำงาน							
	น้อยกว่า 1 ปี		1-3 ปี		4 ปีขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.56	มาก	3.55	มาก	3.28	ปานกลาง	3.52	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.48	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.71	มาก	3.45	ปานกลาง	3.64	มาก	3.59	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.71	มาก	3.59	มาก	3.70	มาก	3.66	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.36	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.57	มาก	3.45	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.50	มาก
ปัจจัยสุขอนามัย								
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.51	มาก	3.23	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.62	มาก	3.31	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.90	มาก	3.66	มาก	3.47	ปานกลาง	3.74	มาก
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.03	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
10. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.05	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.33	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
12. ด้านตำแหน่งงาน	3.68	มาก	3.63	มาก	3.51	มาก	3.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยสุขอนามัย	3.44	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	มาก	3.34	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) โดยปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.51) และปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.05) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.45) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) โดยปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.31) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.23) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.94) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.59) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.64) และปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง

คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.32) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของปัจจัยจิตใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) โดยปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.16) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.09) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.90) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ประเภทพนักงาน					
	รายวัน		รายเดือน		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.35	ปานกลาง	3.62	มาก	3.52	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.27	ปานกลาง	3.61	มาก	3.48	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.49	ปานกลาง	3.65	มาก	3.59	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.47	ปานกลาง	3.77	มาก	3.66	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.97	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.31	ปานกลาง	3.62	มาก	3.50	มาก
ปัจจัยสุขอนามัย						
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.09	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.29	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	3.49	ปานกลาง	3.89	มาก	3.74	มาก
9. ด้านสภาพการทำงาน	2.71	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
10. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.80	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.01	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
12. ด้านตำแหน่งงาน	3.36	ปานกลาง	3.80	มาก	3.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยสุขอนามัย	3.11	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	ปานกลาง	3.53	มาก	3.41	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.47) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) โดยปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.29) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.09) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.01) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.80) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายเดือน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.61) และปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายเดือน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) โดยปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และปัจจัยสุขอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัทและด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.09) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัญหา	จำนวนปัญหา	ร้อยละ
1. สวัสดิการสำหรับพนักงานน้อย	2	1.83
2. การสั่งงานไม่เป็นไปตามสายงานบังคับบัญชา เกิดความสับสน และทำงานซ้ำซ้อน	2	1.83
3. ปริมาณงานที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับผลตอบแทน	2	1.83
4. บรรยากาศในการทำงาน เรื่องฝุ่นละออง สารเคมี	2	1.83
5. การอบรมให้ความรู้แก่พนักงานมีน้อย	2	1.83
6. การมอบหมายงานไม่ตรงกับหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน	2	1.83
7. การรักษาพยาบาลมีน้อย เช่น ยา สถานที่พยาบาล	1	0.92
8. ผู้นำทีมไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน	1	0.92
9. การจ่ายเงินเดือนไม่ตรงตามกำหนด	1	0.92
10. การตอบคำถามของหัวหน้างานเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้สับสน	1	0.92
11. ความสะอาดของโรงงานการผลิต	1	0.92
12. การจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานไม่เป็นระเบียบ เรียบร้อย	1	0.92
13. การเบิก – จ่ายวัสดุดิบซ้ำ	1	0.92
14. มาตรการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน ในการใช้คำพูดที่ไม่สุภาพ หรือกิริยาที่ไม่ควรแสดงออก	1	0.92
15. พนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	0.92
รวม	21	19.26

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน มีปัญหาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน รวม 21 ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 19.26 โดยแบ่งเป็นกลุ่มปัญหาที่คล้ายกันออกเป็น 15 เรื่อง ตามตารางที่ 28 ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาเรื่องสวัสดิการสำหรับพนักงานน้อย การสั่งงานไม่เป็นไปตามสายงานบังคับบัญชาเกิดความสับสนและทำงานซ้ำซ้อน ปริมาณงานที่ได้รับไม่เหมาะสมกับผลตอบแทน บรรยากาศในการทำงาน เรื่องฝุ่นละออง สารเคมี การอบรมให้ความรู้แก่พนักงานมีน้อย การมอบหมายงานไม่ตรงกับหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 1.83 เท่ากัน รองลงมาเป็นเรื่องการรักษาพยาบาลมีน้อย เช่น ยา สถานที่พยาบาล ผู้นำดื้อไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน การจ่ายเงินเดือนไม่ตรงตามกำหนด การตอบคำถามของหัวหน้างานเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้สับสน ความสะอาดของโรงงานการผลิต การจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานไม่เป็นระเบียบ เรียบร้อย การเบิก – จ่ายวัสดุดิบเข้ามาตรการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน ในการใช้คำพูดที่ไม่สุภาพ หรือกิริยาที่ไม่ควรแสดงออก และพนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 0.92 เท่ากัน

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
1. การฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับการใช้ และการบำรุงรักษา เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน	2	1.83
2. ควรมีการกำหนดขอบเขต หน้าที่การปฏิบัติให้ชัดเจน	2	1.83
3. ควรปรับปรุงเรื่องการรักษาพยาบาล	2	1.83
4. ควรเพิ่มเครื่องมือ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	2	1.83
5. ควรเพิ่มพนักงานทำความสะอาด	1	0.92
6. พิจารณาจ่ายเงิน โบนัสทุกปี	1	0.92
7. ควรพิจารณาการปรับปรุงอัตรารายได้ค่าจ้าง	1	0.92
รวม	11	10.08

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 คน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการทำงาน รวม 11 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 10.08 โดยแบ่งเป็นกลุ่มข้อเสนอแนะที่คล้ายกันออกเป็น 7 เรื่อง ตามตารางที่ 30 ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเรื่องการฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับการใช้ และการบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติให้ชัดเจน ควรปรับปรุงเรื่องการรักษาพยาบาล และควรเพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 1.83 เท่ากัน รองลงมาเป็นเรื่องควรเพิ่มพนักงานทำความสะอาด พิจารณาจ่ายเงิน โบนัสทุกปี และควรพิจารณาการปรับปรุงอัตรารายได้ค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 0.92 เท่ากัน