

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัทบูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ต่อปัจจัย
งูใจในการทำงาน ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท บูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ ในการศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานจำนวน
ทั้งสิ้น 62 ราย จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติงานในสาขาภาคสวนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20
ราย หรือร้อยละ 32.2 สาขาเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 15 ราย หรือร้อยละ 24.2 สาขา
จังหวัดเชียงราย จำนวน 12 ราย หรือร้อยละ 19.4 และสาขาจังหวัดอุดรธานี จำนวน 15 ราย หรือ
ร้อยละ 24.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน (ตารางที่ 1-12)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน
(ตารางที่ 13-28)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน
(ตารางที่ 29-44)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลสรุปการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัย
งูใจในการทำงาน (ตารางที่ 45)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยงูใจ
ในการทำงาน จำแนกตามเพศ สถานที่ทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน รายได้
ต่อเดือน (ตารางที่ 46-48)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	21	33.9
หญิง	41	66.1
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานของบริษัทเป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.1 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 33.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	2	3.2
21 - 30 ปี	53	85.5
31 - 40 ปี	7	11.3
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21- 30 ปี ร้อยละ 85.5 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 11.3 และอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 3.2

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	48	77.4
สมรส	12	19.4
หม้าย	1	1.6
ไม่ระบุ	1	1.6
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด ร้อยละ 77.4 รองลงมา มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 19.4 และสถานภาพหม้าย ร้อยละ 1.6

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 6 เดือน	28	45.2
7 - 12 เดือน	18	29.0
13 - 18 เดือน	10	16.1
ตั้งแต่ 19 เดือนขึ้นไป	5	8.1
ไม่ระบุ	1	1.6
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่าพนักงานบริษัท มีอายุงานในบริษัทระหว่าง 1-6 เดือน ร้อยละ 45.2 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 7-12 เดือน มีอายุงานระหว่าง 13-18 เดือน ร้อยละ 16.1 มีอายุงานตั้งแต่ 19 เดือนขึ้นไป ร้อยละ 8.1

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	8	12.9
อนุปริญญา	15	24.2
ปริญญาตรี	35	56.4
สูงกว่าปริญญาตรี	4	6.5
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานบริษัท มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.4 รองลงมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ร้อยละ 24.2 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 12.9 และมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 6.5

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	4	6.5
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ/ตะวันออก	15	24.2
ภาคเหนือ	40	64.5
ภาคกลาง	3	4.8
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานบริษัท ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ร้อยละ 64.5 รองลงมา มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือตะวันออก ร้อยละ 24.2 มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 6.5 และมีภูมิลำเนาในภาคกลาง ร้อยละ 4.8

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
เก็ชกร หรือผู้ช่วยผู้จัดการ	15	24.2
หัวหน้างาน	3	4.8
พนักงานจัดเรียงสินค้า	11	17.7
พนักงานขาย	10	16.1
พนักงานเก็บเงิน	7	11.3
พนักงานที่ปรึกษาความงาม	6	9.7
พนักงานเครื่องสำอาง	5	8.1
พนักงานที่ปรึกษาด้านสุขภาพ	5	8.1
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานบริษัท ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้ ตำแหน่ง เก็ชกรหรือผู้ช่วยผู้จัดการ ร้อยละ 24.2 รองลงมา ตำแหน่งพนักงานจัดเรียงสินค้า ร้อยละ 17.7 พนักงานขาย ร้อยละ 16.1 พนักงานเก็บเงิน ร้อยละ 11.3 พนักงานที่ปรึกษาความงาม ร้อยละ 9.7 พนักงานเครื่องสำอาง ร้อยละ 8.1 พนักงานที่ปรึกษาด้านสุขภาพ ร้อยละ 8.1 และหัวหน้างาน ร้อยละ 4.8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
เต็มเวลา	42	67.7
ไม่เต็มเวลา	20	32.3
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานบริษัท ส่วนใหญ่มีลักษณะการปฏิบัติงานเต็มเวลา ร้อยละ 67.7 ในขณะที่ลักษณะการปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา ร้อยละ 32.3

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	17	27.5
5,001 - 10,000 บาท	32	51.6
10,001 - 15,000 บาท	3	4.8
15,001 - 20,000 บาท	-	-
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	10	16.1
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานบริษัท มีเงินได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 51.6 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 27.5 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 16.1 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 4.8

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามที่พักในปัจจุบัน

ที่พัก	จำนวน	ร้อยละ
บ้านพักของตนเอง	17	27.4
บ้านของบิดา มารดา หรือญาติพี่น้อง	14	22.6
บ้านเช่า	24	38.7
อื่น ๆ	7	11.3
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานบริษัท พักอาศัยอยู่บ้านเช่า ร้อยละ 38.7 รองลงมา อาศัยอยู่บ้านพักของตนเอง ร้อยละ 27.4 พักอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติพี่น้อง ร้อยละ 22.6 และอื่น ๆ ซึ่งเป็นหอพัก (เป็นพนักงานที่การปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา) ร้อยละ 11.3

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการย้ายบริษัทหรือสถานที่ทำงาน

การย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	14	22.6
เคย	48	77.4
รวม	62	100.0

จากตาราง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เคยย้ายสถานที่ทำงาน ร้อยละ 77.4 ในขณะที่ไม่เคยย้ายที่ทำงาน ร้อยละ 22.6

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเหตุผลการย้ายสถานที่ทำงาน

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
ผลตอบแทนน้อย	16	33.3
ไม่มีความก้าวหน้า	14	29.2
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	11	22.9
ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท	10	20.8
สถานประกอบการหยุดกิจการ	10	20.8
ไม่พอใจสภาพการทำงาน	9	18.8
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	6	12.5
ขาดความเป็นอิสระ	6	12.5
สถานประกอบการข้างงวดเกินไป	4	8.3
ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป	3	6.3
ไม่สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมาย	2	4.2
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	1	2.1
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	1	2.1
ไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2.1
งานที่ไม่เป็นที่นิยมรับของสังคม	-	-
อื่น ๆ	19	39.6

หมายเหตุ : 1. คัดคำตอบเฉพาะผู้ที่เคยย้ายสถานที่ทำงานเท่านั้น (จำนวน 48 ราย)

2. พนักงานแต่ละรายอาจมีเหตุผลในการย้ายสถานที่ทำงานมากกว่า 1 เหตุผล

จากตาราง พบว่า พนักงานที่เคยย้ายงานจากบริษัท หรือสถานประกอบการอื่น ๆ มาก่อน
 หนึ่งมีเหตุมาจาก ได้ผลตอบแทนน้อย ร้อยละ 33.3 รองลงมา ไม่มีความก้าวหน้า ร้อยละ 29.2
 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ร้อยละ 22.9 ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท ร้อยละ 20.8
 และสถานประกอบการหยุดกิจการ ร้อยละ 20.8 เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) (ตารางที่ 13-17)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและ ขอบเขตของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	12	19.4	24	38.7	23	37.1	2	3.2	1	1.6	3.71	มาก
ความน่าสนใจของงาน	21	33.9	35	56.5	6	9.7	-	-	-	-	4.24	มาก
ความท้าทายของงาน	18	29.0	32	51.6	12	19.4	-	-	-	-	4.10	มาก
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	31	50.0	29	46.8	2	3.2	-	-	-	-	4.47	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	27	43.5	17	27.4	17	27.4	1	1.6	-	-	4.13	มาก
รวม	109	35.2	137	44.2	60	19.4	3	1.0	1	0.3	4.13	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้าน ลักษณะและขอบเขตของงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 35.2 ระดับมาก ร้อยละ 44.2 ปาน กลาง ร้อยละ 19.4 ระดับน้อย ร้อยละ 1.0 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละ ประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตาม ลำดับคือ ความ สำคัญของงานที่ปฏิบัติ ความน่าสนใจของงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ความท้าทาย ของงาน และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	20	32.3	31	50.0	10	16.1	1	1.6	-	-	4.13	มาก
การใช้ความสามารถเฉพาะตนใน การปฏิบัติงาน	24	38.7	31	50.0	6	9.7	1	1.6	-	-	4.26	มาก
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของ ตนเองได้ตามความเหมาะสม	20	32.3	23	37.1	16	25.8	3	4.8	-	-	3.97	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในงาน	24	38.7	27	43.5	11	17.7	-	-	-	-	4.21	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย ที่ได้รับ	15	24.2	24	38.7	23	37.1	-	-	-	-	3.87	มาก
รวม	103	33.2	136	43.9	66	21.3	5	1.6	-	-	4.09	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 33.2 ระดับมาก ร้อยละ 43.9 ปานกลาง ร้อยละ 21.3 และระดับน้อย ร้อยละ 1.6 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	12	19.4	36	58.1	13	21.0	1	1.6	-	-	3.95	มาก
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	13	21.0	24	38.7	17	27.4	8	12.9	-	-	3.68	มาก
ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	22	35.5	33	53.2	7	11.3	-	-	-	-	4.24	มาก
โอกาสแสดงความสามารถ	16	25.8	34	54.8	12	19.4	-	-	-	-	4.06	มาก
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ	27	43.5	24	38.7	11	17.7	-	-	-	-	4.26	มาก
รวม	90	29.0	151	48.7	60	19.4	9	2.9	-	-	4.04	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 29.0 ระดับมาก ร้อยละ 48.7 ปานกลาง ร้อยละ 19.4 และระดับน้อย ร้อยละ 2.9 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสแสดงความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ โอกาสก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ โอกาสก้าวหน้า	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้รับพิจารณาความดี ความชอบ	20	32.3	23	37.1	13	21.0	5	8.1	1	1.6	3.90	มาก
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูความรู้ความ สามารถ	25	40.3	24	38.7	9	14.5	3	4.8	1	1.6	4.11	มาก
โอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน	24	38.7	17	27.4	12	19.4	4	6.5	5	8.1	3.82	มาก
สร้างประสบการณ์และความชำนาญ จากงานที่ปฏิบัติ	24	38.7	28	45.2	8	12.9	2	3.2	-	-	4.19	มาก
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	28	45.2	20	32.3	11	17.7	1	1.6	2	3.2	4.15	มาก
รวม	121	39.0	112	36.1	53	17.1	15	4.8	9	2.9	4.04	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ โอกาสก้าวหน้าในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 39.0 ระดับมาก ร้อย
ละ 36.1 ปานกลาง ร้อยละ 17.1 ระดับน้อย ร้อยละ 4.9 และระดับน้อยที่สุด 2.9 ทั้งนี้พนักงานให้
ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียด
แต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ
สร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสอบรม
หรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถ การได้รับพิจารณาความดี ความชอบ และโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดู
งาน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก

ด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	16	25.8	26	41.9	17	27.4	2	3.2	1	1.6	3.87	มาก
การได้รับการยกย่องชมเชย	12	19.4	27	43.5	22	35.5	1	1.6	-	-	3.81	มาก
รวม	28	22.6	53	42.7	39	31.5	3	2.4	1	0.8	3.84	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอกในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 22.6 ระดับมาก ร้อยละ 42.7 ปานกลาง ร้อยละ 31.5 ระดับน้อย ร้อยละ 2.4 และระดับน้อยที่สุด 0.8 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ งานมีเกียรติและสังคมให้การยอมรับ และการได้รับการยกย่องชมเชย

ปัจจัยงูใจที่รักษาสุลักษณะจิต (Hygiene Factors) (ตารางที่ 18-27)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยงูใจด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา	9	14.5	15	24.2	23	37.1	11	17.7	4	6.5	3.23	ปานกลาง
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	17	27.4	24	38.7	16	25.8	4	6.5	1	1.6	3.84	มาก
ตำแหน่งงานมีเกียรติ	15	24.2	26	41.9	16	25.8	4	6.5	1	1.6	3.81	มาก
ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท	20	32.3	31	50.0	11	17.7	-	-	-	-	4.15	มาก
รวม	61	24.6	96	38.7	66	26.6	19	7.7	6	2.4	3.75	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยงูใจด้านตำแหน่งงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 24.6 ระดับมาก ร้อยละ 38.7 ปานกลาง ร้อยละ 26.6 ระดับน้อย ร้อยละ 7.7 และระดับน้อยที่สุด 2.4 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก 3 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับจากสังคม และตำแหน่งงานมีเกียรติ มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลาง 1 ประเด็น คือ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	20	32.3	32	51.6	9	14.5	1	1.6	-	-	4.15	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้า งาน	24	38.7	28	45.2	9	14.5	1	1.6	-	-	4.21	มาก
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	19	30.6	31	50.0	12	19.4	-	-	-	-	4.11	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ได้ บังคับบัญชา	18	29.0	30	48.4	11	17.7	3	4.8	-	-	4.02	มาก
การเอาใจต่อสวัสดิภาพของผู้ได้ บังคับบัญชา	23	37.1	26	41.9	11	17.7	2	3.2	-	-	4.13	มาก
วิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน	21	33.9	29	46.8	9	14.5	3	4.8	-	-	4.10	มาก
รวม	125	33.6	176	47.3	61	16.4	10	2.7	-	-	4.12	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 33.6 ระดับมาก ร้อยละ 47.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 16.4 และระดับน้อย ร้อยละ 2.7 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การเอาใจต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา วิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน และการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชา

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญ
ปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	18	29.0	30	48.4	10	16.1	4	6.5	-	-	4.00	มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	24	38.7	32	51.6	3	4.8	3	4.8	-	-	4.24	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	24	38.7	30	48.4	6	9.7	2	3.2	-	-	4.23	มาก
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	28	45.2	23	37.1	9	14.5	2	3.2	-	-	4.24	มาก
ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	33	53.2	22	35.5	6	9.7	1	1.6	-	-	4.40	มาก
การไม่ทะเลาะเบาะแว้ง	29	46.8	24	38.7	7	11.3	1	1.6	1	1.6	4.27	มาก
รวม	156	41.9	161	43.3	41	11.0	13	3.5	1	0.3	4.23	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสาขาในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 41.9 ระดับมาก ร้อยละ 43.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 11.0 ระดับน้อย ร้อยละ 3.5 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การไม่ทะเลาะเบาะแว้ง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญ
ปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ	3	4.8	5	8.1	36	58.1	-	-	-	-	3.25	ปานกลาง
ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3	4.8	6	9.7	35	56.5	-	-	-	-	3.27	ปานกลาง
ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4	6.5	6	9.7	34	54.8	-	-	-	-	3.32	ปานกลาง
รวม	10	7.6	17	12.9	105	79.5	-	-	-	-	3.28	ปานกลาง

หมายเหตุ : วิเคราะห์เฉพาะตำแหน่งเกสัชกร/ผู้ช่วยผู้จัดการ และหัวหน้างานเท่านั้น

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 7.6 ระดับมาก ร้อยละ 12.9 และระดับปานกลาง ร้อยละ 79.5 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 หรือระดับความสำคัญเท่ากับปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลางทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความรู้ ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	17	27.4	36	58.1	9	14.5	-	-	-	-	4.13	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	24	38.7	30	48.4	8	12.9	-	-	-	-	4.26	มาก
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	22	35.5	26	41.9	13	21.0	1	1.6	-	-	4.11	มาก
เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์	24	38.7	27	43.5	10	16.1	1	1.6	-	-	4.19	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ	23	37.1	28	45.2	10	16.1	1	1.6	-	-	4.18	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	27	43.5	26	41.9	9	14.5	-	-	-	-	4.29	มาก
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	24	38.7	30	48.4	8	12.9	-	-	-	-	4.26	มาก
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	21	33.9	26	41.9	13	21.0	1	1.6	1	1.6	4.05	มาก
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	28	45.2	23	37.1	11	17.7	-	-	-	-	4.27	มาก
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	28	45.2	25	40.3	9	14.5	-	-	-	-	4.31	มาก
รวม	238	38.4	277	44.7	100	16.1	4	0.6	1	0.2	4.20	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 38.4 ระดับมาก ร้อยละ 44.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 16.1 ระดับน้อย ร้อยละ 0.6 ระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.2 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถด้านการบังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ และความยุติธรรมในการกระจายงาน

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงใจ
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	20	32.3	28	45.2	12	19.4	2	3.2	-	-	4.06	มาก
มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	25	40.3	27	43.5	8	12.9	2	3.2	-	-	4.21	มาก
มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	26	41.9	26	41.9	8	12.9	1	1.6	1	1.6	4.21	มาก
มีความยืดหยุ่นในการบริหาร	21	33.9	24	38.7	16	25.8	1	1.6	-	-	4.05	มาก
วัตถุประสงค์มีความชัดเจน	21	33.9	30	48.4	10	16.1	1	1.6	-	-	4.15	มาก
ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	24	38.7	22	35.5	14	22.6	2	3.2	-	-	4.10	มาก
นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	24	38.7	26	41.9	9	14.5	2	3.2	1	1.6	4.13	มาก
รวม	161	37.1	183	42.2	77	17.7	11	2.5	2	0.5	4.13	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 37.1 ระดับมาก ร้อยละ 42.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 17.7 ระดับน้อย ร้อยละ 2.5 ระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.5 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ วัตถุประสงค์มีความชัดเจน นโยบาย ฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความยืดหยุ่นในการบริหาร

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความมั่นคงของบริษัท	37	59.7	21	33.9	4	6.5	-	-	-	-	4.53	มากที่สุด
ภาพพจน์ของบริษัท	34	54.8	25	40.3	3	4.8	-	-	-	-	4.50	มากที่สุด
ขนาดธุรกิจของบริษัท	21	33.9	33	53.2	8	12.9	-	-	-	-	4.21	มาก
จากตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	30	48.4	24	38.7	7	11.3	1	1.6	-	-	4.34	มาก
รวม	122	49.2	103	41.5	22	8.9	1	0.4	-	-	4.40	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 49.2 ระดับมาก ร้อยละ 41.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.9 และระดับน้อย ร้อยละ 0.4 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงลำดับตามนี้คือ ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ของบริษัท จากตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน และขนาดธุรกิจของบริษัท

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	21	33.9	23	37.1	18	29.0	-	-	-	-	4.05	มาก
ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน	20	32.3	27	43.5	15	24.2	-	-	-	-	4.08	มาก
สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่	23	37.1	30	48.4	8	12.9	1	1.6	-	-	4.21	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	24	38.7	24	38.7	14	22.6	-	-	-	-	4.16	มาก
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	20	32.3	22	35.5	19	30.6	1	1.6	-	-	3.98	มาก
รวม	108	34.8	126	40.6	74	23.9	2	0.6	-	-	4.10	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพการปฏิบัติงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 34.8 ระดับมาก ร้อยละ 40.6 ระดับปานกลาง ร้อยละ 23.9 และระดับน้อย ร้อยละ 0.6 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงลำดับตามนี้คือ สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยใจ
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
เงินเดือน	26	41.9	18	29.0	15	24.2	3	4.8	-	-	4.08	มาก
ค่าล่วงเวลา	14	22.6	19	30.6	17	27.4	9	14.5	3	4.8	3.52	มาก
โบนัส	23	37.1	21	33.9	12	19.4	5	8.1	1	1.6	3.97	มาก
เงินรางวัลพิเศษ	16	25.8	23	37.1	17	27.4	6	9.7	-	-	3.79	มาก
เงินช่วยเหลือต่าง ๆ	16	25.8	21	33.9	16	25.8	7	11.3	2	3.2	3.68	มาก
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	32	51.6	17	27.4	12	19.4	1	1.6	-	-	4.29	มาก
สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม	24	38.7	22	35.5	13	21.0	2	3.2	1	1.6	4.06	มาก
รวม	151	34.8	141	32.5	102	23.5	33	7.6	7	1.6	3.91	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยใจด้านค่าตอบแทนในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 34.8 ระดับมาก ร้อยละ 32.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 23.5 ระดับน้อย ร้อยละ 7.6 ระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.6 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงลำดับตามนี้คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินเดือน สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ และค่าล่วงเวลา

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยใจ
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	25	40.3	23	37.1	13	21.0	1	1.6	-	-	4.16	มาก
การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำ อยู่ไปสู่สาธารณชน	22	35.5	24	38.7	16	25.8	-	-	-	-	4.10	มาก
ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	21	33.9	20	32.3	21	33.9	-	-	-	-	4.00	มาก
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	29	46.8	22	35.5	11	17.7	-	-	-	-	4.29	มาก
รวม	97	39.1	89	35.9	61	24.6	1	0.4	-	-	4.14	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยใจด้านความ
มั่นคงในชีวิตส่วนตัวในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 39.1 ระดับมาก ร้อยละ 35.9 ระดับปานกลาง
ร้อยละ 24.6 และระดับน้อย ร้อยละ 0.4 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.14 หรือระดับความสำคัญเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ย
ระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงลำดับตามนี้คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติ
และศักดิ์ศรีในอาชีพ การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน และความเป็นอยู่ใน
ปัจจุบัน

ตารางสรุปการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยงูใจ

ปัจจัยงูใจ	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)												
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	109	35.2	137	44.2	60	19.4	3	1.0	1	0.3	4.13	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	103	33.2	136	43.9	66	21.3	5	1.6	-	-	4.09	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	90	29.0	151	48.7	60	19.4	9	2.9	-	-	4.04	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ โอกาสก้าวหน้า	121	39.0	112	36.1	53	17.1	15	4.8	9	2.9	4.04	มาก
ด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก	28	22.6	53	42.7	39	31.5	3	2.4	1	0.8	3.84	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	451	35.7	489	38.7	278	23.0	35	2.7	11	0.9	4.03	มาก
ปัจจัยงูใจที่รักษาสถิติลักษณะจิต (Hygiene Factors)												
ด้านตำแหน่งงาน	61	24.6	96	38.7	66	26.6	19	7.7	6	2.4	3.75	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	125	33.6	176	47.3	61	16.4	10	2.7	-	-	4.12	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	156	41.9	161	43.3	41	11.0	13	3.5	1	0.3	4.23	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	10	7.6	17	12.9	105	79.5	-	-	-	-	3.28	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	238	38.4	277	44.7	100	16.1	4	0.6	1	0.2	4.20	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	161	37.1	183	42.2	77	17.7	11	2.5	2	0.5	4.13	มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	122	49.2	103	41.5	22	8.9	1	0.4	-	-	4.40	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	108	34.8	126	40.6	74	23.9	2	0.6	-	-	4.10	มาก
ด้านค่าตอบแทน	151	34.8	141	32.5	102	23.5	33	7.6	7	1.6	3.91	มาก
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	97	39.1	89	35.9	61	24.6	1	0.4	-	-	4.14	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจที่รักษาสถิติลักษณะจิต	1,229	36.0	1,369	40.0	709	20.7	94	2.8	17	0.5	4.03	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญโดยรวม	1,680	35.1	1,958	40.9	987	20.6	129	2.7	28	0.6	4.03	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงภาพรวมในระดับมาก ส่วนปัจจัยเชิงใจด้านต่างๆ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากเกือบทุกด้าน เว้นแต่ปัจจัยเชิงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานบริษัทให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงลำดับตามนี้คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสาขา ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับ ด้านตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นของพนักงานในการทำงาน (Motivation Factors)

(ตารางที่ 29-33)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะขอบเขตงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	6	9.7	16	25.8	31	50.0	6	9.7	3	4.8	3.26	ปานกลาง
ความน่าสนใจของงาน	8	12.9	33	53.2	17	27.4	3	4.8	1	1.6	3.71	มาก
ความท้าทายของงาน	7	11.3	28	45.2	24	38.7	3	4.8	-	-	3.63	มาก
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	14	22.6	22	35.5	25	40.3	1	1.6	-	-	3.79	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	11	17.7	29	46.8	17	27.4	4	6.5	1	1.6	3.73	มาก
รวม	46	14.8	128	41.3	114	36.8	17	5.5	5	1.6	3.62	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตของงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 14.8 ระดับมาก ร้อยละ 41.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 36.8 ระดับน้อย ร้อยละ 5.5 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.6 ทั้งนี้พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับมาก ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก ส่วนรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก 4 ประเด็น ได้แก่ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ความน่าสนใจของงาน และความท้าทายของงาน สำหรับความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจ
ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	10	16.1	26	41.9	20	32.3	6	9.7	-	-	3.65	มาก
การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	12	19.4	25	40.3	23	37.1	2	3.2	-	-	3.76	มาก
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	7	11.3	18	29.0	23	37.1	12	19.4	2	3.2	3.26	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	8	12.9	21	33.9	30	48.4	3	4.8	-	-	3.55	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3	4.8	22	35.5	33	53.2	4	6.5	-	-	3.39	ปานกลาง
รวม	40	12.9	112	36.1	129	41.6	27	8.7	2	0.6	3.52	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 12.9 ระดับมาก ร้อยละ 36.1 ระดับปานกลาง ร้อยละ 41.6 ระดับน้อย ร้อยละ 8.7 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.6 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับมาก ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก 3 ประเด็น ได้แก่ การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจ
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4	6.5	22	35.5	26	41.9	9	14.5	1	1.6	3.31	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	3	4.8	15	24.2	29	46.8	14	22.6	1	1.6	3.08	ปานกลาง
ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	7	11.3	33	53.2	18	29.0	4	6.5	-	-	3.69	มาก
โอกาสแสดงความสามารถ	5	8.1	29	46.8	21	33.9	7	11.3	-	-	3.52	มาก
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ	12	19.4	24	38.7	17	27.4	8	12.9	1	1.6	3.61	มาก
รวม	31	10.0	123	39.7	111	35.8	42	13.5	3	1.0	3.44	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 10.0 ระดับมาก ร้อยละ 39.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 35.8 ระดับน้อย ร้อยละ 13.5 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับปานกลาง ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก 3 เรื่อง ได้แก่ ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ และโอกาสแสดงความสามารถ ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิต
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ โอกาสก้าวหน้า	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้รับพิจารณาความดี ความชอบ	4	6.5	15	24.2	32	51.6	9	14.5	2	3.2	3.16	ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูความรู้ความ สามารถ	8	12.9	18	29.0	27	43.5	8	12.9	1	1.6	3.39	ปานกลาง
โอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน	5	8.1	11	17.7	27	43.5	15	24.2	4	6.5	2.97	ปานกลาง
สร้างประสบการณ์และความชำนาญ จากงานที่ปฏิบัติ	11	17.7	23	37.1	26	41.9	2	3.2	-	-	3.69	มาก
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	6	9.7	16	25.8	23	37.1	13	21.0	4	6.5	3.11	ปานกลาง
รวม	34	11.0	83	26.8	135	43.5	47	15.2	11	3.5	3.26	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้าในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 11.0 ระดับมาก ร้อยละ 26.8 ระดับปานกลาง ร้อยละ 43.5 ระดับน้อย ร้อยละ 15.2 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 3.5 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับปานกลาง ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับคือ โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถ การได้รับพิจารณาความดี ความชอบ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน แต่ในส่วนของความพึงพอใจในระดับมากคือช่วยสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจ
ด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	8	12.9	24	38.7	22	35.5	7	11.3	1	1.6	3.50	มาก
การได้รับการยกย่องชมเชย	5	8.1	25	40.3	23	37.1	8	12.9	1	1.6	3.40	ปานกลาง
รวม	13	10.5	49	39.5	45	36.3	15	12.1	2	1.6	3.45	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 10.5 ระดับมาก ร้อยละ 39.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 36.3 ระดับน้อย ร้อยละ 12.1 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.6 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับปานกลาง โดยมีรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ โดยเรียงตามลำดับคืองานมีเกียรติและสังคมยอมรับและการได้รับการยกย่องชมเชย

ปัจจัยงูใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) (ตารางที่ 34-43)

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยงูใจ
ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้อีจบบการศึกษา	8	12.9	19	30.6	21	33.9	8	12.9	6	9.7	3.24	ปานกลาง
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	11	17.7	25	40.3	21	33.9	3	4.8	2	3.2	3.65	มาก
ตำแหน่งงานมีเกียรติ	10	16.1	20	32.3	26	41.9	4	6.5	2	3.2	3.52	มาก
ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท	10	16.1	26	41.9	22	35.5	3	4.8	1	1.6	3.66	มาก
รวม	39	15.7	90	36.3	90	36.3	18	7.3	11	4.4	3.52	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยงูใจด้านตำแหน่งงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 15.7 ระดับมาก ร้อยละ 36.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 36.3 ระดับน้อย ร้อยละ 7.3 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 4.4 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก ได้แก่ ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม และตำแหน่งงานมีเกียรติ สำหรับตำแหน่งงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเพราะเห็นว่างานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้อีจบบการศึกษา

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	9	14.5	28	45.2	15	24.2	9	14.5	1	1.6	3.56	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	10	16.1	26	41.9	20	32.3	6	9.7	-	-	3.65	มาก
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	7	11.3	28	45.2	20	32.3	5	8.1	2	3.2	3.53	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	6	9.7	28	45.2	19	30.6	7	11.3	2	3.2	3.47	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	5	8.1	23	37.1	23	37.1	8	12.9	3	4.8	3.31	ปานกลาง
วิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน	2	3.2	29	46.8	16	25.8	11	17.7	4	6.5	3.23	ปานกลาง
รวม	39	10.5	162	43.5	113	30.4	46	12.4	12	3.2	3.46	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 10.5 ระดับมาก ร้อยละ 43.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 30.4 ระดับน้อย ร้อยละ 12.4 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 3.2 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับปานกลาง ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากและความสำคัญปานกลางอย่างละ 3 ประเด็นเท่ากัน สำหรับความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา สำหรับความสำคัญในระดับปานกลางคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิต
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	5	8.1	23	37.1	20	32.3	11	17.7	3	4.8	3.26	ปานกลาง
การช่วยเหลือกันของพนักงานในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	6	9.7	34	54.8	10	16.1	11	17.7	1	1.6	3.53	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	5	8.1	26	41.9	22	35.5	7	11.3	2	3.2	3.40	ปานกลาง
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	7	11.3	23	37.1	22	35.5	8	12.9	2	3.2	3.40	ปานกลาง
ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	9	14.5	24	38.7	18	29.0	8	12.9	3	4.8	3.45	ปานกลาง
การไม่ทะเลาะเบาะแว้ง	8	12.9	23	37.1	25	40.3	3	4.8	3	4.8	3.48	ปานกลาง
รวม	40	10.8	153	41.1	117	31.5	48	12.9	14	3.8	3.42	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสาขาในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 10.8 ระดับมาก ร้อยละ 41.1 ระดับปานกลาง ร้อยละ 31.5 ระดับน้อย ร้อยละ 12.9 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 3.8 ทั้งนี้พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับปานกลาง ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลาง โดยเรียงตามลำดับคือ การไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน สำหรับความพึงพอใจในระดับมาก มีเพียงประเด็นเดียวคือ การช่วยเหลือกันของพนักงานในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิต
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ	-	-	7	11.3	35	56.5	2	3.2	-	-	3.11	ปานกลาง
ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือของพนักงานในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	2	3.2	6	9.7	35	56.5	1	1.6	-	-	3.20	ปานกลาง
ผู้ได้บังคับบัญชาของคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาของพนักงานในการทำงาน	2	3.2	6	9.7	34	54.8	1	1.6	1	1.6	3.16	ปานกลาง
รวม	4	3.0	19	14.4	104	78.8	4	3.0	1	0.8	3.16	ปานกลาง

หมายเหตุ : วิเคราะห์เฉพาะตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ เกสซ์กร และหัวหน้างานเท่านั้น

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับต่ำสุดมากที่สุด ร้อยละ 3.0 ระดับมาก ร้อยละ 14.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 78.8 ระดับน้อย ร้อยละ 3.0 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับปานกลาง ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลางทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือของพนักงานในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด ผู้ได้บังคับบัญชาของคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาของพนักงานในการทำงาน และผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิต
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ด้านบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความรู้ ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	4	6.5	34	54.8	18	29.0	4	6.5	2	3.2	3.55	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	7	11.3	27	43.5	21	33.9	5	8.1	2	3.2	3.52	มาก
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	6	9.7	27	43.5	23	37.1	6	9.7	-	-	3.53	มาก
เปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6	9.7	34	54.8	18	29.0	4	6.5	-	-	3.68	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ	6	9.7	31	50.0	19	30.6	5	8.1	1	1.6	3.58	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	12	19.4	27	43.5	16	25.8	6	9.7	1	1.6	3.69	มาก
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	10	16.1	28	45.2	19	30.6	5	8.1	-	-	3.69	มาก
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	5	8.1	25	40.3	23	37.1	7	11.3	2	3.2	3.39	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	6	9.7	25	40.3	21	33.9	9	14.5	1	1.6	3.42	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	9	14.5	21	33.9	22	35.5	8	12.9	2	3.2	3.44	ปานกลาง
รวม	71	11.5	279	45.0	200	32.3	59	9.5	11	1.8	3.55	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 11.5 ระดับมาก ร้อยละ 45.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 32.3 ระดับน้อย ร้อยละ 9.5 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.8 ทั้งนี้พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับมาก ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากถึง 7 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถด้านการบังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการกระจายงาน

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิต
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	11	17.7	19	30.6	27	43.5	5	8.1	-	-	3.58	มาก
มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	9	14.5	16	25.8	30	48.4	6	9.7	1	1.6	3.42	ปานกลาง
มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	4	6.5	18	29.0	29	46.8	7	11.3	4	6.5	3.18	ปานกลาง
มีความยืดหยุ่นในการบริหาร	3	4.8	19	30.6	30	48.4	8	12.9	2	3.2	3.21	ปานกลาง
วัตถุประสงค์มีความชัดเจน	2	3.2	29	46.8	22	35.5	7	11.3	2	3.2	3.35	ปานกลาง
ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	6	9.7	24	38.7	24	38.7	5	8.1	3	4.8	3.40	ปานกลาง
นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	16	25.8	22	35.5	17	27.4	6	9.7	1	1.6	3.74	มาก
รวม	51	11.8	147	33.9	179	41.2	44	10.1	13	3.0	3.41	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 11.8 ระดับมาก ร้อยละ 33.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 41.2 ระดับน้อย ร้อยละ 10.1 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 3.0 ทั้งนี้พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับปานกลาง ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลางถึง 5 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ วัตถุประสงค์มีความชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการบริหาร และมีความชัดเจนในทางปฏิบัติ ส่วนความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท และมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจ
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความมั่นคงของบริษัท	16	25.8	32	51.6	12	19.4	2	3.2	-	-	4.00	มาก
ภาพพจน์ของบริษัท	17	27.4	32	51.6	12	19.4	1	1.6	-	-	4.05	มาก
ขนาดธุรกิจของบริษัท	13	21.0	35	56.5	14	22.6	-	-	-	-	3.98	มาก
จากตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	12	19.4	18	29.0	25	40.3	6	9.7	1	1.6	3.55	มาก
รวม	58	23.4	117	47.2	63	25.4	9	3.6	1	0.4	3.90	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 23.4 ระดับมาก ร้อยละ 47.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 25.4 ระดับน้อย ร้อยละ 3.6 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.4 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับมาก ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มี ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือภาพพจน์ของบริษัท ความมั่นคงของบริษัท ขนาดธุรกิจของบริษัท และจากตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิต
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	5	8.1	17	27.4	27	43.5	11	17.7	2	3.2	3.19	ปานกลาง
ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน	6	9.7	26	41.9	21	33.9	8	12.9	1	1.6	3.45	ปานกลาง
สถานที่ทำงานเช่นเสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่	8	12.9	33	53.2	18	29.0	2	3.2	1	1.6	3.73	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	13	21.0	33	53.2	14	22.6	2	3.2	-	-	3.92	มาก
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	9	14.5	28	45.2	18	29.0	5	8.1	2	3.2	3.60	มาก
รวม	41	13.2	137	44.2	98	31.6	28	9.0	6	1.9	3.58	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพการปฏิบัติงานในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 13.2 ระดับมาก ร้อยละ 44.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 31.6 ระดับน้อย ร้อยละ 9.0 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.9 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับมาก ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับคือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ประเด็นของความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิต
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
เงินเดือน	2	3.2	15	24.2	33	53.2	10	16.1	2	3.2	3.08	ปานกลาง
ค่าล่วงเวลา	2	3.2	11	17.7	23	37.1	18	29.0	8	12.9	2.69	ปานกลาง
โบนัส	2	3.2	8	12.9	18	29.0	28	45.2	6	9.7	2.55	ปานกลาง
เงินรางวัลพิเศษ	1	1.6	13	21.0	26	41.9	18	29.0	4	6.5	2.82	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือต่าง ๆ	1	1.6	9	14.5	28	45.2	19	30.6	5	8.1	2.71	ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	9	14.5	22	35.5	23	37.1	4	6.5	4	6.5	3.45	ปานกลาง
สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม	10	16.1	22	35.5	19	30.6	7	11.3	4	6.5	3.44	ปานกลาง
รวม	27	6.2	100	23.0	170	39.2	104	24.0	33	7.6	2.96	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านค่าตอบแทนในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 6.2 ระดับมาก ร้อยละ 23.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 39.2 ระดับน้อย ร้อยละ 24.0 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 7.6 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับปานกลาง ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลางทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม เงินเดือน เงินรางวัลพิเศษ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ ค่าล่วงเวลา และโบนัส

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิต
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	ระดับการให้ความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	9	14.5	28	45.2	20	32.3	2	3.2	3	4.8	3.61	มาก
การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำ อยู่ไปสู่สาธารณชน	9	14.5	22	35.5	26	41.9	5	8.1	-	-	3.56	มาก
ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	2	3.2	15	24.2	38	61.3	7	11.3	-	-	3.19	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	11	17.7	30	48.4	17	27.4	3	4.8	1	1.6	3.76	มาก
รวม	31	12.5	95	38.3	101	40.7	17	6.9	4	1.6	3.53	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 12.5 ระดับมาก ร้อยละ 38.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 40.7 ระดับน้อย ร้อยละ 6.9 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.6 ทั้งนี้พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 หรือระดับความพึงพอใจเท่ากับมาก ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ส่วนใหญ่มี ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และการเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน สำหรับความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

ตารางสรุประดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตของพนักงานในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิต	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นของพนักงานในการทำงาน (Motivation Factors)												
ด้านลักษณะและ ขอบเขตของงาน	46	14.8	128	41.3	114	36.8	17	5.5	5	1.6	3.62	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	40	12.9	112	36.1	129	41.6	27	8.7	2	0.6	3.52	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	31	10.0	123	39.7	111	35.8	42	13.5	3	1.0	3.44	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ โอกาสก้าวหน้า	34	11.0	83	26.8	135	43.5	47	15.2	11	3.5	3.26	ปานกลาง
ด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก	13	10.5	49	39.5	45	36.3	15	12.1	2	1.6	3.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	164	12.0	495	36.3	534	39.1	148	10.9	23	1.7	3.46	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)												
ด้านตำแหน่งงาน	39	15.7	90	36.3	90	36.3	18	7.3	11	4.4	3.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	39	10.5	162	43.5	113	30.4	46	12.4	12	3.2	3.46	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	40	10.8	153	41.1	117	31.5	48	12.9	14	3.8	3.42	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4	3.0	19	14.4	104	78.8	4	3.0	1	0.8	3.16	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	71	11.5	279	45.0	200	32.3	59	9.5	11	1.8	3.55	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	51	11.8	147	33.9	179	41.2	44	10.1	13	3.0	3.41	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	58	23.4	117	47.2	63	25.4	9	3.6	1	0.4	3.90	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	41	13.2	137	44.2	98	31.6	28	9.0	6	1.9	3.58	มาก
ด้านค่าตอบแทน	27	6.2	100	23.0	170	39.2	104	24.0	33	7.6	2.96	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	31	12.5	95	38.3	101	40.7	17	6.9	4	1.6	3.53	มาก
ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต	401	11.7	1,299	38.0	1,235	36.1	377	11.0	106	3.2	3.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจโดยรวม	565	11.8	1,794	37.5	1,769	37.0	525	11.0	129	2.7	3.45	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความพึงพอใจปัจจัยองค์ประกอบของปัจจัย
งูใจในระดับสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 11.8 ระดับมาก ร้อยละ 37.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.0
ระดับน้อย ร้อยละ 11.0 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 2.7 ทั้งนี้พนักงานให้ความพึงพอใจโดยรวม
ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 หรือความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ในระดับปานกลางส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน
ระดับปานกลาง 8 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก ด้านความ
รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสาขา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน
ค่าตอบแทน ส่วนความพึงพอใจในระดับมากมี 7 ประเด็น คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ด้านความสำเร็จของงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์
กับหัวหน้างาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลสรุปการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน

ตารางที่ 45 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจ
ของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (จากตารางที่ 28 และตารางที่ 44)

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)				
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน				
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.71	มาก	3.26	ปานกลาง
ความน่าสนใจของงาน	4.24	มาก	3.71	มาก
ความท้าทายของงาน	4.10	มาก	3.63	มาก
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.47	มาก	3.79	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	4.13	มาก	3.73	มาก
รวม	4.13	มาก	3.62	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน				
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.13	มาก	3.65	มาก
การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.26	มาก	3.76	มาก
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	3.97	มาก	3.26	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.21	มาก	3.55	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.87	มาก	3.39	ปานกลาง
รวม	4.09	มาก	3.52	มาก
ด้านความรับผิดชอบ				
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.95	มาก	3.31	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน	3.68	มาก	3.08	ปานกลาง
ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.24	มาก	3.69	มาก
โอกาสแสดงความสามารถ	4.06	มาก	3.52	มาก
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ	4.26	มาก	3.61	มาก
รวม	4.04	มาก	3.44	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า				
การได้รับพิจารณาความดีความชอบ	3.90	มาก	3.16	ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถ	4.11	มาก	3.39	ปานกลาง
โอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน	3.82	มาก	2.97	ปานกลาง
สร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	4.19	มาก	3.69	มาก

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.15	มาก	3.11	ปานกลาง
รวม	4.04	มาก	3.26	ปานกลาง
ด้านการยอมรับ				
งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	3.87	มาก	3.50	มาก
การได้รับการยกย่องชมเชย	3.81	มาก	3.40	ปานกลาง
รวม	3.84	มาก	3.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงใจต่อปัจจัยเชิงใจที่ตัวกระตุ้นในการทำงาน	4.03	มาก	3.46	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)				
ด้านตำแหน่งงาน				
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.23	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.84	มาก	3.65	มาก
ตำแหน่งงานมีเกียรติ	3.81	มาก	3.52	มาก
ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท	4.15	มาก	3.66	มาก
รวม	3.75	มาก	3.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน				
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.15	มาก	3.56	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.21	มาก	3.65	มาก
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.11	มาก	3.53	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.02	มาก	3.47	ปานกลาง
การเอาใจต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	มาก	3.31	ปานกลาง
วิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน	4.10	มาก	3.23	ปานกลาง
รวม	4.12	มาก	3.46	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.00	มาก	3.26	ปานกลาง
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.24	มาก	3.53	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	4.23	มาก	3.40	ปานกลาง
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.24	มาก	3.40	ปานกลาง
ความสนิทสนม จริงใจ เป็นกันเองและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.40	มาก	3.45	ปานกลาง
การไม่ทะเลาะเบาะแว้ง	4.27	มาก	3.48	ปานกลาง
รวม	4.23	มาก	3.42	ปานกลาง

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ	3.25	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.27	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.32	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
รวม	3.28	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา				
ความรู้ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	4.13	มาก	3.55	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	4.26	มาก	3.52	มาก
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	4.11	มาก	3.53	มาก
เปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.19	มาก	3.68	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น	4.18	มาก	3.58	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.29	มาก	3.69	มาก
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.26	มาก	3.69	มาก
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	4.05	มาก	3.39	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.27	มาก	3.42	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.31	มาก	3.44	ปานกลาง
รวม	4.20	มาก	3.55	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน				
มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.06	มาก	3.58	มาก
มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.21	มาก	3.42	ปานกลาง
มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	4.21	มาก	3.18	ปานกลาง
มีความยืดหยุ่นในการบริหาร	4.05	มาก	3.21	ปานกลาง
วัตถุประสงค์มีความชัดเจน	4.15	มาก	3.35	ปานกลาง
ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	4.10	มาก	3.40	ปานกลาง
นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	4.13	มาก	3.74	มาก
รวม	4.13	มาก	3.41	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน				
ความมั่นคงของบริษัท	4.53	มากที่สุด	4.00	มาก
ภาพพจน์ของบริษัท	4.50	มากที่สุด	4.05	มาก
ขนาดธุรกิจของบริษัท	4.21	มาก	3.98	มาก
จากตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	4.34	มาก	3.55	มาก
รวม	4.40	มาก	3.90	มาก

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน				
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.05	มาก	3.19	ปานกลาง
ความพอเพียงของอุปกรณ์ ฯลฯ	4.08	มาก	3.45	ปานกลาง
สถานที่ทำงาน	4.21	มาก	3.73	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	4.16	มาก	3.92	มาก
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.98	มาก	3.60	มาก
รวม	4.10	มาก	3.58	มาก
ด้านค่าตอบแทน				
เงินเดือน	4.08	มาก	3.08	ปานกลาง
ค่าล่วงเวลา	3.52	มาก	2.69	ปานกลาง
โบนัส	3.97	มาก	2.55	ปานกลาง
เงินรางวัลพิเศษ	3.79	มาก	2.82	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือต่าง ๆ	3.68	มาก	2.71	ปานกลาง
สวัสดิการการรักษาพยาบาล	4.29	มาก	3.45	ปานกลาง
สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม	4.06	มาก	3.44	ปานกลาง
รวม	3.91	มาก	2.96	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว				
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.16	มาก	3.61	มาก
การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	4.10	มาก	3.56	มาก
ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.00	มาก	3.19	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.29	มาก	3.76	มาก
รวม	4.14	มาก	3.53	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ที่รักษาสุขลักษณะจิต				
	4.03	มาก	3.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจโดยรวม				
	4.03	มาก	3.45	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน(Motivation Factors) พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า และด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 5 ข้อมูลการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน
จำแนกตามเพศ สถานที่ทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่า การให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยงูใจ	เพศชาย				เพศหญิง			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)								
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน								
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.48	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.83	มาก	3.37	ปานกลาง
ความน่าสนใจของงาน	4.24	มาก	3.71	มาก	4.24	มาก	3.71	มาก
ความท้าทายของงาน	4.05	มาก	3.67	มาก	4.12	มาก	3.61	มาก
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.43	มาก	3.76	มาก	4.49	มาก	3.80	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	4.14	มาก	3.38	ปานกลาง	4.12	มาก	3.90	มาก
รวม	4.07	มาก	3.51	มาก	4.16	มาก	3.68	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน								
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.05	มาก	3.48	ปานกลาง	4.17	มาก	3.73	มาก
การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.19	มาก	3.76	มาก	4.29	มาก	3.76	มาก
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	3.90	มาก	3.38	ปานกลาง	4.00	มาก	3.20	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.14	มาก	3.76	มาก	4.24	มาก	3.44	ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.81	มาก	3.43	ปานกลาง	3.90	มาก	3.37	ปานกลาง
รวม	4.02	มาก	3.56	มาก	4.12	มาก	3.50	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ								
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.86	มาก	3.29	ปานกลาง	4.00	มาก	3.32	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน	3.48	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.78	มาก	3.17	ปานกลาง
ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.33	มาก	3.67	มาก	4.20	มาก	3.71	มาก
โอกาสแสดงความสามารถ	4.00	มาก	3.43	ปานกลาง	4.10	มาก	3.56	มาก
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ	4.14	มาก	3.57	มาก	4.32	มาก	3.63	มาก
รวม	3.96	มาก	3.37	ปานกลาง	4.08	มาก	3.48	ปานกลาง

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	เพศชาย				เพศหญิง			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า								
การได้รับพิจารณาความดีความชอบ	3.71	มาก	3.14	ปานกลาง	4.00	มาก	3.17	ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถ	3.90	มาก	3.33	ปานกลาง	4.22	มาก	3.41	ปานกลาง
โอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน	3.43	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	4.02	มาก	2.98	ปานกลาง
สร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.95	มาก	3.71	มาก	4.32	มาก	3.68	มาก
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.10	มาก	3.19	ปานกลาง	4.17	มาก	3.07	ปานกลาง
รวม	3.82	มาก	3.27	ปานกลาง	4.15	มาก	3.26	ปานกลาง
ด้านการยอมรับ								
งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	3.71	มาก	3.67	มาก	3.95	มาก	3.41	ปานกลาง
การได้รับการยกย่องชมเชย	3.76	มาก	3.67	มาก	3.83	มาก	3.27	ปานกลาง
รวม	3.74	มาก	3.67	มาก	3.89	มาก	3.34	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจ								
ต่อปัจจัยจูงใจที่ตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.92	มาก	3.48	ปานกลาง	4.08	มาก	3.45	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)								
ด้านตำแหน่งงาน								
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.33	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.76	มาก	3.62	มาก	3.88	มาก	3.66	มาก
ตำแหน่งงานมีเกียรติ	3.81	มาก	3.57	มาก	3.80	มาก	3.49	ปานกลาง
ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท	4.19	มาก	3.57	มาก	4.12	มาก	3.71	มาก
รวม	3.77	มาก	3.45	ปานกลาง	3.74	มาก	3.55	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน								
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.10	มาก	3.48	ปานกลาง	4.17	มาก	3.61	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.00	มาก	3.71	มาก	4.32	มาก	3.61	มาก
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.86	มาก	3.48	ปานกลาง	4.24	มาก	3.56	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.81	มาก	3.48	ปานกลาง	4.12	มาก	3.46	ปานกลาง
การเอาใจต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86	มาก	3.24	ปานกลาง	4.27	มาก	3.34	ปานกลาง
วิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน	3.90	มาก	3.33	ปานกลาง	4.20	มาก	3.17	ปานกลาง
รวม	3.92	มาก	3.45	ปานกลาง	4.22	มาก	3.46	ปานกลาง

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	เพศชาย				เพศหญิง			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.71	มาก	2.95	ปานกลาง	4.15	มาก	3.41	ปานกลาง
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.14	มาก	3.48	ปานกลาง	4.29	มาก	3.56	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	4.05	มาก	3.33	ปานกลาง	4.32	มาก	3.44	ปานกลาง
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.86	มาก	3.05	ปานกลาง	4.44	มาก	3.59	มาก
ความสนิทสนม จริงใจ เป็นกันเองและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.14	มาก	3.29	ปานกลาง	4.54	มากที่สุด	3.54	มาก
การไม่ทะเลาะเบาะแว้ง	4.05	มาก	3.38	ปานกลาง	4.39	มาก	3.54	มาก
รวม	3.99	มาก	3.25	ปานกลาง	4.35	มาก	3.51	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา								
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ	3.48	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.68	มาก	3.41	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.52	มาก	3.29	ปานกลาง	3.71	มาก	3.44	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.57	มาก	3.33	ปานกลาง	3.71	มาก	3.41	ปานกลาง
รวม	3.52	มาก	3.32	ปานกลาง	3.70	มาก	3.42	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา								
ความรู้ ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	4.05	มาก	3.43	ปานกลาง	4.17	มาก	3.61	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	4.10	มาก	3.62	มาก	4.34	มาก	3.46	ปานกลาง
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	3.76	มาก	3.57	มาก	4.29	มาก	3.51	มาก
เปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.90	มาก	3.57	มาก	4.34	มาก	3.73	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น	3.81	มาก	3.52	มาก	4.37	มาก	3.61	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.05	มาก	3.86	มาก	4.41	มาก	3.61	มาก
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.19	มาก	3.81	มาก	4.29	มาก	3.63	มาก
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.67	มาก	3.48	ปานกลาง	4.24	มาก	3.34	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.19	มาก	3.57	มาก	4.32	มาก	3.34	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.24	มาก	3.76	มาก	4.34	มาก	3.27	ปานกลาง
รวม	4.00	มาก	3.62	มาก	4.31	มาก	3.51	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน								
มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.71	มาก	3.38	ปานกลาง	4.24	มาก	3.68	มาก
มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.95	มาก	3.29	ปานกลาง	4.34	มาก	3.49	ปานกลาง

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	เพศชาย				เพศหญิง			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	3.95	มาก	3.14	ปานกลาง	4.34	มาก	3.20	ปานกลาง
มีความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.86	มาก	3.29	ปานกลาง	4.15	มาก	3.17	ปานกลาง
วัตถุประสงค์มีความชัดเจน	3.81	มาก	3.14	ปานกลาง	4.32	มาก	3.46	ปานกลาง
ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	3.76	มาก	3.14	ปานกลาง	4.27	มาก	3.54	มาก
นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	3.67	มาก	3.43	ปานกลาง	4.37	มาก	3.90	มาก
รวม	3.82	มาก	3.26	ปานกลาง	4.29	มาก	3.49	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน								
ความมั่นคงของบริษัท	4.43	มาก	3.95	มาก	4.59	มากที่สุด	4.02	มาก
ภาพพจน์ของบริษัท	4.29	มาก	4.10	มาก	4.61	มากที่สุด	4.02	มาก
ขนาดธุรกิจของบริษัท	4.00	มาก	3.95	มาก	4.32	มาก	4.00	มาก
จากตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	4.10	มาก	3.43	ปานกลาง	4.46	มาก	3.61	มาก
รวม	4.20	มาก	3.86	มาก	4.49	มาก	3.91	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน								
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.86	มาก	3.24	ปานกลาง	4.15	มาก	3.17	ปานกลาง
ความพอเพียงของอุปกรณ์ ฯลฯ	3.81	มาก	3.38	ปานกลาง	4.22	มาก	3.49	ปานกลาง
สถานที่ทำงาน	4.05	มาก	3.71	มาก	4.29	มาก	3.73	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	4.05	มาก	3.86	มาก	4.22	มาก	3.95	มาก
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.86	มาก	3.57	มาก	4.05	มาก	3.61	มาก
รวม	3.92	มาก	3.55	มาก	4.19	มาก	3.59	มาก
ด้านค่าตอบแทน								
เงินเดือน	3.71	มาก	3.05	ปานกลาง	4.27	มาก	3.10	ปานกลาง
ค่าล่วงเวลา	2.90	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.83	มาก	2.56	ปานกลาง
โบนัส	3.48	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	4.22	มาก	2.49	น้อย
เงินรางวัลพิเศษ	3.48	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	3.95	มาก	2.85	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือต่าง ๆ	3.10	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง	3.98	มาก	2.76	ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.76	มาก	3.10	ปานกลาง	4.56	มากที่สุด	3.63	มาก
สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม	3.57	มาก	2.90	ปานกลาง	4.32	มาก	3.71	มาก
รวม	3.43	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	4.16	มาก	3.01	ปานกลาง

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยจุดใจ	เพศชาย				เพศหญิง			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว								
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.90	มาก	3.71	มาก	4.29	มาก	3.56	มาก
การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	3.86	มาก	3.48	ปานกลาง	4.22	มาก	3.61	มาก
ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.71	มาก	3.00	ปานกลาง	4.15	มาก	3.29	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.29	มาก	3.86	มาก	4.29	มาก	3.71	มาก
รวม	3.94	มาก	3.51	มาก	4.24	มาก	3.54	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงใจ								
ต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสถิติขณะจิต	3.85	มาก	3.41	ปานกลาง	4.16	มาก	3.50	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับ								
ความพึงพอใจโดยรวม	3.87	มาก	3.43	ปานกลาง	4.13	มาก	3.48	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) โดยรวม เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านดังต่อไปนี้ เพศชายและเพศหญิงมีการให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบให้ความสำคัญในระดับมากและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้าให้ความสำคัญในระดับมาก และความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับ เพศชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) โดยรวมเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน แต่ให้ความพึงพอใจในระดับต่างกัน คือ เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมาก เพศชายให้ความพึงพอใจในระดับปานกลางแต่เพศหญิงให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านดังต่อไปนี้ เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว โดยเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตที่เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งเพศชายและหญิงให้ความสำคัญระดับมาก แต่เพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านค่าตอบแทน เพศชายให้ความสำคัญปานกลาง เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมาก ทั้งเพศหญิงและชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่า การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน จำนวนสถานศึกษาที่ทำงาน

ปัจจัยเชิงใจ	สถานศึกษาที่ทำงาน															
	สภาพภาคความแก้ว		สภาพเชิงกิมทร์		สภาพเพียงรบ		สภาพอุครรภณี									
	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ								
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า				
ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)																
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.50	มาก	2.85	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	4.17	มาก	3.42	ปานกลาง	3.87	มาก	3.73	มาก
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	4.10	มาก	3.50	มาก	4.07	มาก	3.67	มาก	4.33	มาก	3.75	มาก	4.53	มากที่สุด	4.00	มาก
ความก้าวหน้าของงาน	4.20	มาก	3.50	มาก	3.87	มาก	3.47	ปานกลาง	4.17	มาก	3.75	มาก	4.13	มาก	3.87	มาก
ความสำคัญของการปฏิบัติ	4.45	มาก	3.60	มาก	4.47	มาก	3.67	มาก	4.42	มาก	4.00	มาก	4.53	มากที่สุด	4.00	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	4.20	มาก	3.60	มาก	4.20	มาก	3.73	มาก	4.17	มาก	3.67	มาก	3.93	มาก	3.93	มาก
รวม	4.09	มาก	3.41	ปานกลาง	4.01	มาก	3.55	มาก	4.25	มาก	3.72	มาก	4.20	มาก	3.91	มาก
ด้านความสำเร็ของงาน																
การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.90	มาก	3.35	ปานกลาง	4.13	มาก	3.73	มาก	4.17	มาก	3.58	มาก	4.40	มาก	4.00	มาก
การให้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.15	มาก	3.60	มาก	4.20	มาก	3.80	มาก	4.33	มาก	3.67	มาก	4.40	มาก	4.00	มาก
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	3.60	มาก	2.95	ปานกลาง	4.27	มาก	3.53	มาก	4.17	มาก	3.42	ปานกลาง	4.00	มาก	3.27	ปานกลาง
ความรู้ที่จำเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็ในงาน	4.20	มาก	3.40	ปานกลาง	4.40	มาก	3.80	มาก	4.17	มาก	3.58	มาก	4.07	มาก	3.47	ปานกลาง
ผลดีเรื่อของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.85	มาก	3.25	ปานกลาง	4.00	มาก	3.53	มาก	3.83	มาก	3.17	ปานกลาง	3.80	มาก	3.60	มาก
รวม	3.94	มาก	3.31	ปานกลาง	4.20	มาก	3.68	มาก	4.13	มาก	3.48	ปานกลาง	4.13	มาก	3.67	มาก
ด้านความรับผิดชอบ																
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.90	มาก	3.15	ปานกลาง	3.93	มาก	3.33	ปานกลาง	4.08	มาก	3.42	ปานกลาง	3.93	มาก	3.40	ปานกลาง

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	สถานที่ทำงาน															
	สาขาคาดสวนแก้ว				สาขาเชิงอินทร์				สาขาเชิงรวย				สาขาอุดรธานี			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.50	มาก	2.65	ปานกลาง	3.73	มาก	3.33	ปานกลาง	4.17	มาก	3.42	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
	4.10	มาก	3.50	มาก	4.40	มาก	3.73	มาก	4.33	มาก	3.58	มาก	4.20	มาก	4.00	มาก
ทัศนคติและความสามารถ	4.05	มาก	3.15	ปานกลาง	4.13	มาก	3.67	มาก	4.08	มาก	3.58	มาก	4.00	มาก	3.80	มาก
	4.20	มาก	3.15	ปานกลาง	4.47	มาก	3.80	มาก	4.25	มาก	3.67	มาก	4.13	มาก	4.00	มาก
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ	3.95	มาก	3.12	ปานกลาง	4.13	มาก	3.57	มาก	4.18	มาก	3.53	มาก	3.95	มาก	3.67	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า	3.80	มาก	2.95	ปานกลาง	3.73	มาก	3.13	ปานกลาง	4.33	มาก	3.33	ปานกลาง	3.87	มาก	3.33	ปานกลาง
	4.10	มาก	3.20	ปานกลาง	4.20	มาก	3.60	มาก	4.42	มาก	3.67	มาก	3.80	มาก	3.20	ปานกลาง
โอกาสยอมรับ หรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถ	3.95	มาก	2.95	ปานกลาง	3.80	มาก	3.20	ปานกลาง	4.25	มาก	3.25	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	2.53	ปานกลาง
	4.10	มาก	3.50	มาก	4.13	มาก	4.07	มาก	4.33	มาก	3.50	มาก	4.27	มาก	3.73	มาก
โอกาสที่ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.45	มาก	3.10	ปานกลาง	4.07	มาก	3.13	ปานกลาง	4.42	มาก	3.17	ปานกลาง	3.60	มาก	3.07	ปานกลาง
	4.08	มาก	3.14	ปานกลาง	3.99	มาก	3.43	ปานกลาง	4.35	มาก	3.38	ปานกลาง	3.77	มาก	3.17	ปานกลาง
ด้านการยอมรับ																
	3.70	มาก	3.10	ปานกลาง	4.20	มาก	3.87	มาก	3.83	มาก	3.67	มาก	3.80	มาก	3.53	มาก
งานมีคืบหน้าและสิ่งคืบหน้า	3.60	มาก	3.05	ปานกลาง	4.00	มาก	3.80	มาก	4.08	มาก	3.58	มาก	3.67	มาก	3.33	ปานกลาง
	3.65	มาก	3.08	ปานกลาง	4.10	มาก	3.83	มาก	3.96	มาก	3.63	มาก	3.73	มาก	3.43	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงใจ ต่อปัจจัยเชิงใจตัวการอยู่ในตารางข้าง	3.94	มาก	3.21	ปานกลาง	4.09	มาก	3.61	มาก	4.17	มาก	3.55	มาก	3.96	มาก	3.57	มาก

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	สถานที่ทำงาน															
	สาขาภาคครัวเรือน		สาขาเชิงอินทร์		สาขาเชิงรบบ		สาขาอุตสาหกรรม									
	ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ									
	การให้ค่าเฉลี่ย	การให้ค่าเฉลี่ย	การให้ค่าเฉลี่ย	การให้ค่าเฉลี่ย	การให้ค่าเฉลี่ย	การให้ค่าเฉลี่ย	การให้ค่าเฉลี่ย	การให้ค่าเฉลี่ย								
ปัจจัยเชิงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)																
ด้านตำแหน่งงาน	3.05	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.50	มาก	3.27	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา	3.70	มาก	3.35	ปานกลาง	4.07	มาก	3.93	มาก	4.08	มาก	3.75	มาก	3.60	มาก	3.67	มาก
ตำแหน่งงานขึ้นต่อมรภของสังคม	3.70	มาก	3.20	ปานกลาง	3.87	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก	3.67	มาก	3.73	มาก	3.67	มาก
ตำแหน่งงานมีเกียรติ	4.00	มาก	3.60	มาก	4.40	มาก	3.67	มาก	4.08	มาก	3.67	มาก	4.13	มาก	3.73	มาก
ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท	3.61	มาก	3.31	ปานกลาง	3.95	มาก	3.60	มาก	3.83	มาก	3.65	มาก	3.68	มาก	3.60	มาก
รวม																
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.05	มาก	3.20	ปานกลาง	4.07	มาก	3.67	มาก	4.25	มาก	3.67	มาก	4.27	มาก	3.87	มาก
ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.00	มาก	3.35	ปานกลาง	4.33	มาก	3.93	มาก	4.33	มาก	3.75	มาก	4.27	มาก	3.67	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.10	มาก	3.15	ปานกลาง	3.87	มาก	3.67	มาก	4.33	มาก	3.67	มาก	4.20	มาก	3.80	มาก
ความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	3.95	มาก	3.15	ปานกลาง	3.87	มาก	3.73	มาก	4.25	มาก	3.58	มาก	4.07	มาก	3.53	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้บังคับบัญชา	3.95	มาก	2.80	ปานกลาง	4.13	มาก	3.40	ปานกลาง	4.33	มาก	3.75	มาก	4.20	มาก	3.53	มาก
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา	4.05	มาก	2.75	ปานกลาง	4.07	มาก	3.33	ปานกลาง	4.25	มาก	3.50	มาก	4.07	มาก	3.53	มาก
วิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน	4.02	มาก	3.07	ปานกลาง	4.06	มาก	3.62	มาก	4.29	มาก	3.65	มาก	4.18	มาก	3.66	มาก
รวม																

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ		สถานที่ทำงาน															
		สาขาเกษตรสวนแก้ว				สาขาเลี้ยงอินทรี				สาขาเลี้ยงราย				สาขาสุพรรณิ			
		การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
3.80	มาก	2.85	ปานกลาง	3.93	มาก	3.40	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด	3.75	มาก	3.93	มาก	3.27	ปานกลาง	3.93	มาก
4.05	มาก	3.05	ปานกลาง	4.20	มาก	3.73	มาก	4.58	มากที่สุด	3.75	มาก	4.27	มาก	3.80	มาก	4.27	มาก
4.10	มาก	2.95	ปานกลาง	4.13	มาก	3.60	มาก	4.67	มากที่สุด	4.00	มาก	4.13	มาก	3.33	ปานกลาง	4.13	มาก
4.20	มาก	2.95	ปานกลาง	4.13	มาก	3.60	มาก	4.67	มากที่สุด	3.83	มาก	4.07	มาก	3.47	ปานกลาง	4.07	มาก
4.25	มาก	3.15	ปานกลาง	4.40	มาก	3.67	มาก	4.67	มากที่สุด	3.75	มาก	4.40	มาก	3.40	ปานกลาง	4.40	มาก
4.25	มาก	3.30	ปานกลาง	3.87	มาก	3.47	ปานกลาง	4.58	มากที่สุด	3.92	มาก	4.47	มาก	3.40	ปานกลาง	4.47	มาก
4.11	มาก	3.04	ปานกลาง	4.11	มาก	3.58	มาก	4.61	มากที่สุด	3.83	มาก	4.21	มาก	3.44	ปานกลาง	4.21	มาก
รวม																	
3.40	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.67	มาก	3.67	มาก	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง	3.93	มาก	3.47	ปานกลาง	3.93	มาก
3.30	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.93	มาก	3.67	มาก	3.58	มาก	3.25	ปานกลาง	3.87	มาก	3.47	ปานกลาง	3.87	มาก
3.35	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.87	มาก	3.80	มาก	3.58	มาก	3.17	ปานกลาง	3.93	มาก	3.53	มาก	3.93	มาก
3.35	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.82	มาก	3.71	มาก	3.56	มาก	3.25	ปานกลาง	3.91	มาก	3.49	ปานกลาง	3.91	มาก
รวม																	
4.00	มาก	3.25	ปานกลาง	4.07	มาก	3.53	มาก	4.42	มากที่สุด	3.75	มาก	4.13	มาก	3.80	มาก	4.13	มาก
4.10	มาก	3.10	ปานกลาง	4.27	มาก	3.60	มาก	4.50	มากที่สุด	4.08	มาก	4.27	มาก	3.53	มาก	4.27	มาก
4.00	มาก	3.20	ปานกลาง	3.87	มาก	3.53	มาก	4.58	มากที่สุด	4.00	มาก	4.13	มาก	3.60	มาก	4.13	มาก
3.85	มาก	3.30	ปานกลาง	4.20	มาก	3.87	มาก	4.58	มากที่สุด	3.92	มาก	4.33	มาก	3.80	มาก	4.33	มาก
4.00	มาก	3.05	ปานกลาง	4.00	มาก	3.80	มาก	4.50	มากที่สุด	3.92	มาก	4.33	มาก	3.80	มาก	4.33	มาก

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัจจัยธุรกิจ	สถานที่ทำงาน																
	สาขาภาคสวนแก้ว				สาขาเชียงใหม่				สาขาเชียงราย								
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ						
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า					
ปัจจัยธุรกิจ	การเปิดโอกาสให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.25	มาก	3.30	ปานกลาง	4.00	มาก	3.67	มาก	4.50	มากที่สุด	4.00	มาก	4.47	มาก	4.00	มาก
	การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.15	มาก	3.25	ปานกลาง	4.27	มาก	4.00	มาก	4.25	มาก	3.83	มาก	4.40	มาก	3.87	มาก
	ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.95	มาก	3.20	ปานกลาง	3.93	มาก	3.47	ปานกลาง	4.08	มาก	3.42	ปานกลาง	4.27	มาก	3.53	มาก
	ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.10	มาก	3.05	ปานกลาง	4.33	มาก	3.67	มาก	4.42	มาก	3.67	มาก	4.33	มาก	3.47	ปานกลาง
	ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.10	มาก	3.00	ปานกลาง	4.47	มาก	3.87	มาก	4.42	มาก	3.67	มาก	4.33	มาก	3.40	ปานกลาง
	รวม	4.05	มาก	3.17	ปานกลาง	4.14	มาก	3.70	มาก	4.43	มาก	3.83	มาก	4.30	มาก	3.68	มาก
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.75	มาก	3.30	ปานกลาง	3.80	มาก	3.53	มาก	4.50	มากที่สุด	3.75	มาก	4.40	มาก	3.87	มาก
	มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.00	มาก	3.20	ปานกลาง	4.20	มาก	3.33	ปานกลาง	4.58	มากที่สุด	3.67	มาก	4.20	มาก	3.60	มาก
	มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.15	มาก	3.10	ปานกลาง	4.00	มาก	2.93	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด	3.33	ปานกลาง	4.27	มาก	3.40	ปานกลาง
	มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	4.15	มาก	3.10	ปานกลาง	3.87	มาก	3.33	ปานกลาง	4.08	มาก	3.33	ปานกลาง	4.07	มาก	3.13	ปานกลาง
มีความยืดหยุ่นในการบริหาร	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง	4.07	มาก	3.67	มาก	4.33	มาก	3.42	ปานกลาง	4.27	มาก	3.47	ปานกลาง	
วัตถุประสงค์มีความชัดเจน	3.90	มาก	3.15	ปานกลาง	3.80	มาก	3.20	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด	3.75	มาก	4.33	มาก	3.67	มาก	
นโยบายที่โดยมอบพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	3.75	มาก	3.55	มาก	4.20	มาก	3.67	มาก	4.50	มากที่สุด	4.00	มาก	4.27	มาก	3.87	มาก	
รวม	3.96	มาก	3.20	ปานกลาง	3.99	มาก	3.38	ปานกลาง	4.43	มาก	3.61	มาก	4.26	มาก	3.57	มาก	
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.45	มาก	4.05	มาก	4.53	มากที่สุด	4.07	มาก	4.58	มากที่สุด	3.83	มาก	4.60	มากที่สุด	4.00	มาก	
ความมั่นคงของบริษัท	4.35	มาก	4.10	มาก	4.60	มากที่สุด	4.07	มาก	4.58	มากที่สุด	4.00	มาก	4.53	มากที่สุด	4.00	มาก	
ภาพพจน์ของบริษัท																	

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาเชียงใหม่ สาขาเชียงราย และสาขาอุดรธานี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขากาดสวนแก้วให้ความสำคัญระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) โดยรวม เมื่อจำแนกตามสถานที่ทำงานในสาขาเชียงใหม่ สาขาเชียงราย และสาขาอุดรธานี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่ในสาขากาดสวนแก้วให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับที่แตกต่าง คือ ให้ความสำคัญในระดับมากแต่ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและโอกาสก้าวหน้า ทั้งสาขากาดสวนแก้ว สาขาเชียงใหม่ สาขาเชียงราย และสาขาอุดรธานี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านต่อไปนี สาขาเชียงใหม่ สาขาเชียงราย และสาขาอุดรธานีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน แต่แตกต่างจากสาขากาดสวนแก้ว ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยสาขาเชียงใหม่ สาขาเชียงราย และสาขาอุดรธานีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่สาขากาดสวนแก้วให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสำเร็จของงาน สาขาเชียงใหม่ และสาขาอุดรธานีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่สาขากาดสวนแก้ว และสาขาเชียงราย ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับ สาขาเชียงใหม่ และสาขาเชียงราย ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่สาขากาดสวนแก้วและสาขาอุดรธานีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) โดยรวม ในสาขาเชียงใหม่ สาขาเชียงราย และสาขาอุดรธานีให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่ในสาขากาดสวนแก้วให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับที่แตกต่าง คือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านค่าตอบแทน ทั้งสาขากาดสวนแก้ว สาขาเชียงใหม่ สาขาเชียงราย และสาขาอุดรธานีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านต่อไปนี สาขาเชียงใหม่ สาขาเชียงราย และสาขาอุดรธานี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน แต่แตกต่างจากสาขากาดสวนแก้ว ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว โดยสาขาเชียงใหม่ สาขา

เชียงราย และสาขาอุดรธานี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่สาขากาดสวนแก้ว ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สาขากาดสวนแก้ว สาขาเชียงใหม่ และสาขาอุดรธานี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่สาขาเชียงรายให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพการปฏิบัติงาน สาขาเชียงราย และสาขาอุดรธานี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่สาขากาดสวนแก้ว และสาขาเชียงใหม่ ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่สาขากาดสวนแก้ว ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง สาขาเชียงใหม่ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สาขากาดสวนแก้ว และสาขาอุดรธานี ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สาขาเชียงใหม่ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก สาขาเชียงรายให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปฏิบัติงานเต็มเวลา				ปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)								
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน								
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.81	มาก	3.26	ปานกลาง	3.50	มาก	3.25	ปานกลาง
ความน่าสนใจของงาน	4.31	มาก	3.62	มาก	4.10	มาก	3.90	มาก
ความท้าทายของงาน	4.24	มาก	3.62	มาก	3.80	มาก	3.65	มาก
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.50	มากที่สุด	3.60	มาก	4.40	มาก	4.20	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	4.26	มาก	3.76	มาก	3.85	มาก	3.65	มาก
รวม	4.22	มาก	3.57	มาก	3.93	มาก	3.73	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน								
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.21	มาก	3.62	มาก	3.95	มาก	3.70	มาก
การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.36	มาก	3.79	มาก	4.05	มาก	3.70	มาก
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	4.17	มาก	3.29	ปานกลาง	3.55	มาก	3.20	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.36	มาก	3.57	มาก	3.90	มาก	3.50	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.93	มาก	3.38	ปานกลาง	3.75	มาก	3.40	ปานกลาง
รวม	4.20	มาก	3.53	มาก	3.84	มาก	3.50	มาก
ด้านความรับผิดชอบ								
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.12	มาก	3.29	ปานกลาง	3.60	มาก	3.35	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน	4.05	มาก	3.19	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.24	มาก	3.71	มาก	4.25	มาก	3.65	มาก
โอกาสแสดงความสามารถ	4.17	มาก	3.50	มาก	3.85	มาก	3.55	มาก
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ	4.43	มาก	3.67	มาก	3.90	มาก	3.50	มาก
รวม	4.20	มาก	3.47	ปานกลาง	3.70	มาก	3.38	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า								
การได้รับพิจารณาความดีความชอบ	4.12	มาก	3.26	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถ	4.29	มาก	3.60	มาก	3.75	มาก	2.95	ปานกลาง
โอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน	4.00	มาก	3.17	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง
สร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	4.29	มาก	3.79	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.31	มาก	3.10	ปานกลาง	3.80	มาก	3.15	ปานกลาง
รวม	4.20	มาก	3.38	ปานกลาง	3.69	มาก	3.02	ปานกลาง

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ปฏิบัติงานเต็มเวลา				ปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ด้านการยอมรับ								
งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	3.90	มาก	3.43	ปานกลาง	3.80	มาก	3.65	มาก
การได้รับการยกย่องชมเชย	3.86	มาก	3.33	ปานกลาง	3.70	มาก	3.55	มาก
รวม	3.88	มาก	3.38	ปานกลาง	3.75	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจ								
ต่อปัจจัยจูงใจที่ตัวกระตุ้นในการทำงาน	4.14	มาก	3.47	ปานกลาง	3.78	มาก	3.47	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต (Hygiene Factors)								
ด้านตำแหน่งงาน								
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.29	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.93	มาก	3.67	มาก	3.65	มาก	3.60	มาก
ตำแหน่งงานมีเกียรติ	3.88	มาก	3.48	ปานกลาง	3.65	มาก	3.60	มาก
ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท	4.21	มาก	3.64	มาก	4.00	มาก	3.70	มาก
รวม	3.83	มาก	3.48	ปานกลาง	3.60	มาก	3.59	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน								
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.21	มาก	3.45	ปานกลาง	4.00	มาก	3.80	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.38	มาก	3.52	มาก	3.85	มาก	3.90	มาก
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.21	มาก	3.43	ปานกลาง	3.90	มาก	3.75	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14	มาก	3.38	ปานกลาง	3.75	มาก	3.65	มาก
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.26	มาก	3.21	ปานกลาง	3.85	มาก	3.50	มาก
วิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน	4.24	มาก	3.10	ปานกลาง	3.80	มาก	3.50	มาก
รวม	4.24	มาก	3.35	ปานกลาง	3.86	มาก	3.68	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.17	มาก	3.26	ปานกลาง	3.65	มาก	3.25	ปานกลาง
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.31	มาก	3.40	ปานกลาง	4.10	มาก	3.80	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	4.33	มาก	3.40	ปานกลาง	4.00	มาก	3.40	ปานกลาง
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.38	มาก	3.38	ปานกลาง	3.95	มาก	3.45	ปานกลาง
ความสนิทสนม จริงใจ เป็นกันเองและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.48	มาก	3.40	ปานกลาง	4.25	มาก	3.55	มาก
การไม่ทะเลาะเบาะแว้ง	4.33	มาก	3.38	ปานกลาง	4.15	มาก	3.70	มาก
รวม	4.33	มาก	3.37	ปานกลาง	4.02	มาก	3.53	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา								
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ	3.67	มาก	3.40	ปานกลาง	3.50	มาก	3.35	ปานกลาง
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.76	มาก	3.43	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.76	มาก	3.43	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
รวม	3.73	มาก	3.42	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	ปฏิบัติงานเต็มเวลา				ปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ด้านการบังคับบัญชา								
ความรู้ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	4.19	มาก	3.48	ปานกลาง	4.00	มาก	3.70	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.31	มาก	3.45	ปานกลาง	4.15	มาก	3.65	มาก
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	4.21	มาก	3.50	มาก	3.90	มาก	3.60	มาก
เปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.33	มาก	3.76	มาก	3.90	มาก	3.50	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น	4.33	มาก	3.62	มาก	3.85	มาก	3.50	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.40	มาก	3.69	มาก	4.05	มาก	3.70	มาก
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.31	มาก	3.62	มาก	4.15	มาก	3.85	มาก
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	4.10	มาก	3.29	ปานกลาง	3.95	มาก	3.60	มาก
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.33	มาก	3.33	ปานกลาง	4.15	มาก	3.60	มาก
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.33	มาก	3.31	ปานกลาง	4.25	มาก	3.70	มาก
รวม	4.29	มาก	3.50	มาก	4.04	มาก	3.64	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน								
มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.12	มาก	3.48	ปานกลาง	3.95	มาก	3.80	มาก
มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.29	มาก	3.38	ปานกลาง	4.05	มาก	3.50	มาก
มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	4.29	มาก	2.98	ปานกลาง	4.05	มาก	3.60	มาก
มีความยืดหยุ่นในการบริหาร	4.12	มาก	3.07	ปานกลาง	3.90	มาก	3.50	มาก
วัตถุประสงค์มีความชัดเจน	4.26	มาก	3.31	ปานกลาง	3.90	มาก	3.45	ปานกลาง
ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	4.31	มาก	3.45	ปานกลาง	3.65	มาก	3.30	ปานกลาง
นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	4.33	มาก	3.98	มาก	3.70	มาก	3.25	ปานกลาง
รวม	4.24	มาก	3.38	ปานกลาง	3.89	มาก	3.49	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน								
ความมั่นคงของบริษัท	4.60	มากที่สุด	4.00	มาก	4.40	มาก	4.00	มาก
ภาพพจน์ของบริษัท	4.55	มากที่สุด	4.00	มาก	4.40	มาก	4.15	มาก
ขนาดธุรกิจของบริษัท	4.21	มาก	3.98	มาก	4.20	มาก	4.00	มาก
จากตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	4.43	มาก	3.57	มาก	4.15	มาก	3.50	มาก
รวม	4.45	มาก	3.89	มาก	4.29	มาก	3.91	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน								
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.10	มาก	3.12	ปานกลาง	3.95	มาก	3.35	ปานกลาง
ความพอเพียงของอุปกรณ์ ฯลฯ	4.17	มาก	3.38	ปานกลาง	3.90	มาก	3.60	มาก
สถานที่ทำงาน	4.26	มาก	3.64	มาก	4.10	มาก	3.90	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	4.19	มาก	3.95	มาก	4.10	มาก	3.85	มาก
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.05	มาก	3.48	ปานกลาง	3.85	มาก	3.85	มาก
รวม	4.15	มาก	3.51	มาก	3.98	มาก	3.71	มาก

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ปัจจัยจุดใจ	ปฏิบัติงานเต็มเวลา				ปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ด้านค่าตอบแทน								
เงินเดือน	4.24	มาก	3.05	ปานกลาง	3.75	มาก	3.15	ปานกลาง
ค่าล่วงเวลา	3.52	มาก	2.67	ปานกลาง	3.50	มาก	2.75	ปานกลาง
โบนัส	4.05	มาก	2.43	น้อย	3.80	มาก	2.80	ปานกลาง
เงินรางวัลพิเศษ	3.88	มาก	2.74	ปานกลาง	3.60	มาก	3.00	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือต่าง ๆ	3.83	มาก	2.74	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.48	มาก	3.64	มาก	3.90	มาก	3.05	ปานกลาง
สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.17	มาก	3.45	ปานกลาง	3.85	มาก	3.40	ปานกลาง
รวม	4.02	มาก	2.96	ปานกลาง	3.68	มาก	2.97	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว								
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.24	มาก	3.50	มาก	4.00	มาก	3.85	มาก
การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	4.17	มาก	3.55	มาก	3.95	มาก	3.60	มาก
ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.14	มาก	3.21	ปานกลาง	3.70	มาก	3.15	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.33	มาก	3.69	มาก	4.20	มาก	3.90	มาก
รวม	4.22	มาก	3.49	ปานกลาง	3.96	มาก	3.63	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	4.15	มาก	3.44	ปานกลาง	3.88	มาก	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจโดยรวม	4.15	มาก	3.45	ปานกลาง	3.85	มาก	3.52	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน (Motivation Factors) โดยรวม พนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาและปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน โดยพนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนด้านการยอมรับ พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับแตกต่างกัน โดยพนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

กลุ่มปัจจัยงูใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) โดยรวม พนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาและปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน แต่ให้ความพึงพอใจในระดับที่ต่างกันคือพนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาและปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาให้ความสำคัญในระดับมาก พนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาให้ความพึงพอใจในระดับมากพนักงานทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน ปัจจัยต่อไปนี้พนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาและปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาให้ความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว พนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลาให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่า การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยต่างๆในการทำงาน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	รายได้ต่อเดือน											
	ต่ำกว่า 5,000 บาท			5,001 – 15,000 บาท			15,000 บาทขึ้นไป					
	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย แปลค่า	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย แปลค่า	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย แปลค่า	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย แปลค่า
ปัจจัยต่างๆที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)												
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน												
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.53	3.06	ปานกลาง	3.66	มาก	3.23	ปานกลาง	4.20	มาก	3.70	มาก	
ความน่าสนใจของงาน	4.12	3.88	มาก	4.29	มาก	3.54	มาก	4.30	มาก	4.00	มาก	
ความท้าทายของงาน	3.82	3.71	มาก	4.23	มาก	3.51	มาก	4.10	มาก	3.90	มาก	
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.29	4.12	มาก	4.54	มากที่สุด	3.60	มาก	4.50	มากที่สุด	3.90	มาก	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.65	3.47	ปานกลาง	4.29	มาก	3.86	มาก	4.40	มาก	3.70	มาก	
รวม	3.88	3.65	มาก	4.20	มาก	3.55	มาก	4.30	มาก	3.84	มาก	
ด้านความสำเร็ของงาน												
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.71	3.41	ปานกลาง	4.29	มาก	3.80	มาก	4.30	มาก	3.50	มาก	
การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.94	3.59	มาก	4.34	มาก	3.77	มาก	4.50	มากที่สุด	4.00	มาก	
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	3.53	3.12	ปานกลาง	4.09	มาก	3.20	ปานกลาง	4.30	มาก	3.70	มาก	
ความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.94	3.41	ปานกลาง	4.23	มาก	3.51	มาก	4.60	มากที่สุด	3.90	มาก	
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.71	3.29	ปานกลาง	3.86	มาก	3.51	มาก	4.20	มาก	3.10	ปานกลาง	
รวม	3.76	3.36	ปานกลาง	4.16	มาก	3.56	มาก	4.38	มาก	3.64	มาก	

ตารางที่ 49 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน												
ปัจจัยสูงใจ	ต่ำกว่า 5,000 บาท		5,001 – 15,000 บาท		15,000 บาทขึ้นไป		ระดับความพึงพอใจ					
	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย			
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	แปรค่า			
ด้านความรับผิดชอบ	3.65	มาก	3.35	ปานกลาง	4.11	มาก	3.26	ปานกลาง	3.90	มาก	3.40	ปานกลาง
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.00	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	3.80	มาก	3.14	ปานกลาง	4.40	มาก	3.40	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	4.24	มาก	3.59	มาก	4.29	มาก	3.77	มาก	4.10	มาก	3.60	มาก
ความสำคัญของการที่ได้รับความมอบหมาย	3.76	มาก	3.41	ปานกลาง	4.17	มาก	3.51	มาก	4.20	มาก	3.70	มาก
โอกาสแสดงความคิดเห็น	3.76	มาก	3.41	ปานกลาง	4.34	มาก	3.63	มาก	4.80	มากที่สุด	3.90	มาก
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ	3.68	มาก	3.31	ปานกลาง	4.14	มาก	3.46	ปานกลาง	4.28	มาก	3.60	มาก
รวม												
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า	3.59	มาก	2.94	ปานกลาง	4.03	มาก	3.14	ปานกลาง	4.00	มาก	3.60	มาก
การได้รับพิจารณาความคิดเห็น	3.82	มาก	2.94	ปานกลาง	4.09	มาก	3.49	ปานกลาง	4.70	มากที่สุด	3.80	มาก
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถ	3.47	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง	3.91	มาก	3.17	ปานกลาง	4.10	มาก	2.90	ปานกลาง
โอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน	3.94	มาก	3.47	ปานกลาง	4.26	มาก	3.66	มาก	4.40	มาก	4.20	มาก
สร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.88	มาก	3.18	ปานกลาง	4.14	มาก	2.89	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	3.80	มาก
โอกาสก้าวหน้าในด้านหนึ่งงาน	3.74	มาก	3.02	ปานกลาง	4.09	มาก	3.27	ปานกลาง	4.36	มาก	3.66	มาก
รวม												
ด้านการยอมรับ	3.71	มาก	3.65	มาก	3.94	มาก	3.23	ปานกลาง	3.90	มาก	4.20	มาก
งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	3.65	มาก	3.53	มาก	3.89	มาก	3.17	ปานกลาง	3.80	มาก	4.00	มาก
การได้รับการยกย่องชมเชย	3.68	มาก	3.59	มาก	3.91	มาก	3.20	ปานกลาง	3.85	มาก	4.10	มาก
รวม												
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงใจ	3.75	มาก	3.39	ปานกลาง	4.10	มาก	3.41	ปานกลาง	4.23	มาก	3.77	มาก
ต่อปัจจัยสูงใจที่ตัวระดับในภาระงาน												

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจที่รักสุขภาพลักษณะจิต (Hygiene Factors)	รายได้อัตโนมัติ											
	ต่ำกว่า 5,000 บาท			5,001 - 15,000 บาท			15,000 บาทขึ้นไป			ระดับความพึงพอใจ		
	การให้ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	การให้ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	การให้ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	การให้ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
ด้านตำแหน่งงาน	2.71	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	4.10	มาก	3.60	มาก
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา	3.53	มาก	3.47	ปานกลาง	3.94	มาก	3.54	มาก	4.00	มาก	4.30	มาก
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.53	มาก	3.47	ปานกลาง	3.94	มาก	3.34	ปานกลาง	3.80	มาก	4.20	มาก
ตำแหน่งงานมีเกียรติ	3.94	มาก	3.65	มาก	4.20	มาก	3.57	มาก	4.30	มาก	4.00	มาก
ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท	3.43	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.83	มาก	3.41	ปานกลาง	4.05	มาก	4.03	มาก
รวม												
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.94	มาก	3.71	มาก	4.17	มาก	3.54	มาก	4.40	มาก	3.40	ปานกลาง
ความสนใจพิเศษ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.82	มาก	3.88	มาก	4.29	มาก	3.54	มาก	4.60	มากที่สุด	3.60	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	3.88	มาก	3.65	มาก	4.20	มาก	3.54	มาก	4.20	มาก	3.30	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.71	มาก	3.59	มาก	4.06	มาก	3.34	ปานกลาง	4.40	มาก	3.70	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76	มาก	3.47	ปานกลาง	4.23	มาก	3.20	ปานกลาง	4.40	มาก	3.40	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	มาก	3.41	ปานกลาง	4.14	มาก	3.09	ปานกลาง	4.40	มาก	3.40	ปานกลาง
วิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน	3.82	มาก	3.62	มาก	4.18	มาก	3.38	ปานกลาง	4.40	มาก	3.47	ปานกลาง
รวม												
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.65	มาก	3.18	ปานกลาง	4.00	มาก	3.14	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	3.80	มาก
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.12	มาก	3.82	มาก	4.14	มาก	3.34	ปานกลาง	4.80	มากที่สุด	3.70	มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.12	มาก	3.41	ปานกลาง	4.17	มาก	3.23	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	4.00	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	4.06	มาก	3.47	ปานกลาง	4.23	มาก	3.37	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	3.40	ปานกลาง
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อมีปัญหาการทำงาน												

ตารางที่ 49 (ต่อ)

	รายได้ต่อเดือน												
	ต่ำกว่า 5,000 บาท				5,001 - 15,000 บาท				15,000 บาทขึ้นไป				
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	
ปัจจัยเชิงใจ													
ความสนใจ	4.12	มาก	3.35	ปานกลาง	4.49	มาก	3.51	มาก	4.60	มากที่สุด	3.40	ปานกลาง	
ความสนใจจริงใจ	4.06	มาก	3.59	มาก	4.34	มาก	3.40	ปานกลาง	4.40	มาก	3.60	มาก	
การไม่ทะเลาะเบาะแว้ง	4.02	มาก	3.47	ปานกลาง	4.23	มาก	3.33	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	3.65	มาก	
รวม													
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา													
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ	3.24	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.54	มาก	3.31	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด	4.10	มาก	
ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนด	3.18	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.54	มาก	3.40	ปานกลาง	4.80	มากที่สุด	3.80	มาก	
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.24	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.60	มาก	3.40	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	3.80	มาก	
รวม	3.22	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.56	มาก	3.37	ปานกลาง	4.63	มากที่สุด	3.90	มาก	
ด้านการบังคับบัญชา													
ความรู้ความสามารถด้านการทำงาน	3.94	มาก	3.65	มาก	4.20	มาก	3.54	มาก	4.20	มาก	3.40	ปานกลาง	
การรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.12	มาก	3.65	มาก	4.23	มาก	3.40	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	3.70	มาก	
เกิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	3.94	มาก	3.59	มาก	4.14	มาก	3.46	ปานกลาง	4.30	มาก	3.70	มาก	
เกิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นหรือสร้างสรรค์	3.88	มาก	3.47	ปานกลาง	4.23	มาก	3.77	มาก	4.60	มากที่สุด	3.70	มาก	
การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความเห็น	3.88	มาก	3.47	ปานกลาง	4.26	มาก	3.60	มาก	4.40	มาก	3.70	มาก	
การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.06	มาก	3.76	มาก	4.34	มาก	3.57	มาก	4.50	มากที่สุด	4.00	มาก	
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.12	มาก	3.82	มาก	4.26	มาก	3.66	มาก	4.50	มากที่สุด	3.60	มาก	
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	4.00	มาก	3.53	มาก	4.06	มาก	3.31	ปานกลาง	4.10	มาก	3.40	ปานกลาง	
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.18	มาก	3.59	มาก	4.23	มาก	3.26	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	3.70	มาก	
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.24	มาก	3.65	มาก	4.26	มาก	3.17	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	4.00	มาก	
รวม	4.04	มาก	3.62	มาก	4.22	มาก	3.47	ปานกลาง	4.44	มาก	3.69	มาก	

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	รายได้ต่อเดือน														
	ต่ำกว่า 5,000 บาท				5,001 – 15,000 บาท				15,000 บาทขึ้นไป						
	การให้ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	การให้ ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	การให้ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	การให้ ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	การให้ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นในการบริหาร วัตถุประสงค์มีความชัดเจน ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ นโยบายคือยอมรับมาก่อนปฏิบัติงานในบริษัท รวม	3.82	3.76	มาก	4.26	3.54	มาก	3.80	3.80	มาก	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
	4.00	3.47	ปานกลาง	4.23	3.57	มาก	4.50	4.50	มากที่สุด	2.80	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
	3.94	3.53	มาก	4.23	3.20	ปานกลาง	4.60	4.60	มากที่สุด	2.50	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
	3.88	3.47	ปานกลาง	4.03	3.06	ปานกลาง	4.40	4.40	มาก	3.30	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
	3.82	3.47	ปานกลาง	4.29	3.34	ปานกลาง	4.20	4.20	มาก	3.20	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
	3.76	3.47	ปานกลาง	4.26	3.34	ปานกลาง	4.10	4.10	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก
	3.71	3.24	ปานกลาง	4.29	3.91	มาก	4.30	4.30	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
	3.85	3.49	ปานกลาง	4.22	3.42	ปานกลาง	4.27	4.27	มาก	3.24	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
	4.47	4.06	มาก	4.51	3.94	มากที่สุด	4.70	4.70	มากที่สุด	4.10	มาก	4.10	มาก	4.10	มาก
	4.47	4.24	มาก	4.54	3.91	มากที่สุด	4.40	4.40	มาก	4.20	มาก	4.20	มาก	4.20	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ความปลอดภัยของอุปกรณ์ ฯลฯ สถานที่ทำงาน ตั้งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	4.24	4.00	มาก	4.29	3.86	มาก	3.90	3.90	มาก	4.40	มาก	4.40	มาก	4.40	มาก
	4.06	3.35	ปานกลาง	4.40	3.54	มาก	4.60	4.60	มากที่สุด	3.90	มาก	3.90	มาก	3.90	มาก
	4.31	3.91	มาก	4.44	3.81	มาก	4.40	4.40	มาก	4.15	มาก	4.15	มาก	4.15	มาก
	3.94	3.35	ปานกลาง	4.03	3.09	ปานกลาง	4.30	4.30	มาก	3.30	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
3.88	3.59	มาก	4.11	3.49	ปานกลาง	4.30	4.30	มาก	3.10	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	
4.12	3.88	มาก	4.17	3.74	มาก	4.50	4.50	มากที่สุด	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	
4.12	3.94	มาก	4.14	3.89	มาก	4.30	4.30	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ		รายได้ต่อเดือน												
		ต่ำกว่า 5,000 บาท				5,001 - 15,000 บาท				15,000 บาทขึ้นไป				
		การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	การให้ความสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.76	มาก	3.76	มาก	3.97	มาก	3.43	ปานกลาง	4.40	มาก	3.90	มาก	3.90	มาก
รวม	3.96	มาก	3.71	มาก	4.09	มาก	3.53	มาก	4.36	มาก	3.54	มาก	3.54	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.59	มาก	3.00	ปานกลาง	4.23	มาก	3.09	ปานกลาง	4.40	มาก	3.20	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
เงินเดือน	3.35	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	3.80	มาก	2.69	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
ค่าล่วงเวลา	3.71	มาก	2.88	ปานกลาง	4.06	มาก	2.34	น้อย	4.10	มาก	2.70	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
โบนัส	3.59	มาก	3.06	ปานกลาง	3.86	มาก	2.66	ปานกลาง	3.90	มาก	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
เงินรางวัลพิเศษ	3.24	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง	3.91	มาก	2.60	ปานกลาง	3.60	มาก	3.20	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือต่าง ๆ	3.82	มาก	3.24	ปานกลาง	4.43	มาก	3.51	มาก	4.60	มากที่สุด	3.60	มาก	3.60	มาก
สวัสดิการดำรงชีพพยาบาล	3.71	มาก	3.24	ปานกลาง	4.29	มาก	3.60	มาก	3.90	มาก	3.20	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.57	มาก	2.97	ปานกลาง	4.08	มาก	2.93	ปานกลาง	3.90	มาก	3.09	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
รวม	3.88	มาก	3.71	มาก	4.20	มาก	3.40	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด	4.20	มาก	4.20	มาก
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	3.82	มาก	3.41	ปานกลาง	4.11	มาก	3.54	มาก	4.50	มากที่สุด	3.90	มาก	3.90	มาก
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.71	มาก	3.00	ปานกลาง	4.00	มาก	3.26	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด	3.30	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ถ่ายทอดไปสู่สาธารณชน	4.12	มาก	3.82	มาก	4.26	มาก	3.60	มาก	4.70	มากที่สุด	4.20	มาก	4.20	มาก
ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.88	มาก	3.49	ปานกลาง	4.14	มาก	3.45	ปานกลาง	4.55	มากที่สุด	3.90	มาก	3.90	มาก
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.81	มาก	3.48	ปานกลาง	4.10	มาก	3.41	ปานกลาง	4.36	มาก	3.67	มาก	3.67	มาก
รวม	3.79	มาก	3.45	ปานกลาง	4.10	มาก	3.41	ปานกลาง	4.32	มาก	3.70	มาก	3.70	มาก
โดยรวม														

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และ 5,001-15,000 บาท มีการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม ในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) โดยรวม พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และ 5,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001-15,000 และ 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือพนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงานพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-15,000 บาท และ 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และ 5,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับที่มาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ด้านการยอมรับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และ 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) โดยรวม พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และ 5,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,000 บาท 5,001-15,000 บาท และ 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับด้าน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-15,000 บาท และ 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดแต่มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านตำแหน่งงานพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้ 5,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และ 5,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดแต่มีความพึงพอใจในระดับมาก