

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาในภาคเหนือ โดยในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นผู้แทนยาซึ่งทำงานในบริษัทเอกชน และมีเขตรับผิดชอบในพื้นที่ภาคเหนือ จำนวน 200 ราย ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้จะพิจารณาข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุงานในสายงานผู้แทนยา การย้ายบริษัททำงาน ประเภทของบริษัทฯ ที่ทำงานในปัจจุบัน อายุงานในบริษัทปัจจุบัน เงินเดือน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน (ตารางที่ 4.1-4.10)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) ประกอบด้วยปัจจัยในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ตารางที่ 4.11-4.17)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ประกอบด้วยปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 4.18-4.22)

2.3 ข้อมูลสรุปการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ตารางที่ 4.23)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทของบริษัทฯ ที่ทำงานในปัจจุบัน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทของบริษัทฯ ที่ทำงานในปัจจุบัน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน (ตารางที่ 4.24-4.36)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจย้ายบริษัท



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	79	39.5
หญิง	121	60.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 121 คนคิดเป็นร้อยละ 60.5 และเพศชายจำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 39.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.5
25 - 30 ปี	62	31.0
31 - 35 ปี	78	39.0
36 - 40 ปี	33	16.5
มากกว่า 40 ปี	24	12.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0, อายุ 25 - 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0, อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5, อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	128	64.0
สมรส	70	35.0
หม้าย	2	1.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0, สถานภาพสมรสจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และสถานภาพหม้ายจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	166	83.0
ปริญญาโท	31	15.5
อื่นๆ	3	1.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาตรีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0, วุฒิการศึกษาปริญญาโทจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และอื่นๆ ได้แก่ ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานทั้งหมดในสายงานผู้แทนยา

อายุงานทั้งหมดในสายงานผู้แทนยา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.0
1ปี - 4 ปี	62	31.0
มากกว่า 4 ปี - 7 ปี	49	24.5
มากกว่า 7 ปี- 10 ปี	41	20.5
มากกว่า 10 ปี	42	21.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานทั้งหมดในสายงานผู้แทนยา 1ปี - 4 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0, อายุงานมากกว่า 4 ปี - 7 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5, อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0, มากกว่า 7 ปี- 10 ปี จำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 20.5 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนบริษัทที่เลขทำงานทั้งหมด

จำนวนบริษัทที่เลขทำงานทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ
1 แห่ง	53	26.5
2 แห่ง	58	29.0
3 แห่ง	59	29.5
4 แห่ง	15	7.5
5 แห่ง	15	7.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเลขทำงานในบริษัททั้งหมด 3 แห่ง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5, เลขทำงาน 2 แห่ง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0, เลขทำงาน 1 แห่ง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5, และเลขทำงาน 4 แห่ง กับ 5 แห่ง มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนเท่ากันคือ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน

ประเภทบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทต้นแบบ	100	50.0
บริษัทสามัญ	100	50.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในบริษัทต้นแบบ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และทำงานในบริษัทสามัญจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานในบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

อายุงานในบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	31	15.5
1ปี - 4 ปี	105	52.5
มากกว่า 4 ปี - 7 ปี	43	21.5
มากกว่า 7 ปี	21	10.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานในบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน 1ปี - 4 ปีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5, อายุงานมากกว่า 4 ปี - 7 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5, อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และอายุงานมากกว่า 7 ปี จำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	33	16.5
10,000-20,000 บาท	76	38.0
20,001-30,000 บาท	42	21.0
30,001-40,000 บาท	16	8.0
มากกว่า 40,000 บาท	33	16.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0, เงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0, เงินเดือนต่ำกว่า

10,000 บาทจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5, เงินเดือน มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 33 คนคิดเป็น ร้อยละ 16.5 และเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

รายได้ทั้งหมดต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 40,000 บาท	15	7.5
40,000-60,000 บาท	76	38.0
60,001-80,000 บาท	57	28.5
80,001-100,000 บาท	36	18.0
มากกว่า 100,000 บาท	16	8.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ทั้งหมดต่อเดือน 40,000-60,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0, รายได้ทั้งหมดต่อเดือน 60,001-80,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5, รายได้ทั้งหมดต่อเดือน 80,001-100,000 บาทจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0, รายได้ทั้งหมดต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และรายได้ทั้งหมดต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาทจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารของ หน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการ ประกาศนโยบาย ให้ทราบอย่าง ชัดเจน	27 (13.5)	100 (50.0)	65 (32.5)	6 (3.0)	2 (1.0)	200 (100.0)	3.72 (มาก)	2
ความชัดเจนในการ ปฏิบัติงานตาม นโยบาย	15 (7.5)	105 (52.5)	76 (38.0)	4 (2.0)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.66 (มาก)	3
ความชัดเจนในการ ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณทาง ธุรกิจของบริษัท	35 (17.5)	102 (51.0)	58 (29.0)	5 (2.5)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.84 (มาก)	1
ความยืดหยุ่นใน การบริหารงาน	26 (13.0)	75 (37.5)	83 (41.5)	15 (7.5)	1 (0.5)	200 (100.0)	3.55 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.69 (มาก)	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.69) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท (3.84) บริษัทมีการประกาศนโยบายให้ทราบอย่างชัดเจน(3.72) ความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย (3.66) และความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (3.55)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้บังคับบัญชา								
การได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงาน	37 (18.5)	105 (52.5)	55 (27.5)	3 (1.5)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.88 (มาก)	2
การได้รับความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ	29 (14.5)	90 (45.0)	72 (36.0)	7 (3.5)	2 (1.0)	200 (100)	3.69 (มาก)	3
ความเป็นกันเองและความสนิทสนม	46 (23.0)	95 (47.5)	55 (27.5)	4 (2.0)	0 (0.0)	200 (100)	3.92 (มาก)	1
ความเสียสละ	24 (12.0)	88 (44.0)	70 (35.0)	17 (8.5)	1 (0.5)	200 (100)	3.59 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.77 (มาก)	
ผู้ใต้บังคับบัญชา								
การช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว	14 (7.0)	77 (38.5)	88 (44.0)	21 (10.5)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.42 (มาก)	3
ความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ	17 (8.5)	80 (40.0)	84 (42.0)	19 (9.5)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.48 (มาก)	2
ความเป็นกันเองและความสนิทสนม	30 (15.0)	89 (44.5)	67 (33.5)	14 (7.0)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.68 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.52 (มาก)	

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เพื่อนร่วมงาน								
ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	39 (19.5)	108 (54.0)	44 (22.0)	8 (4.0)	2 (0.5)	200 (100.0)	3.88 (มาก)	1
การช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	37 (18.5)	109 (54.5)	44 (22.0)	8 (4.0)	2 (0.5)	200 (100.0)	3.86 (มาก)	2
การรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและ กัน	38 (19.0)	106 (53.0)	42 (21.0)	13 (6.5)	1 (0.5)	200 (100.0)	3.84 (มาก)	3
การแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารซึ่งกันและ กัน	37 (18.5)	104 (52.0)	51 (25.5)	6 (3.0)	2 (1.0)	200 (100.0)	3.84 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.85 (มาก)	
รวม (แปลผล)							3.71 (มาก)	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.71) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.77) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นกันเองและความสนิทสนม (3.92) การได้รับความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว (3.88) การได้รับความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ (3.69) และความเสียสละ (3.59)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.52) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นกันเองและความสนิทสนม (3.68) ความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ (3.48) และการช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว (3.42)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.85) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.88) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.86) การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.84) และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (3.84)

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทที่มีความมั่นคงเป็นองค์กรใหญ่	31 (15.5)	103 (51.5)	60 (30.0)	6 (3.0)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.80 (มาก)	1
ความมั่นคงในการจ้างงาน	28 (14.0)	99 (49.5)	67 (33.5)	6 (3.0)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.65 (มาก)	3
ความมั่นคงในผลตอบแทน	23 (11.5)	96 (48.0)	76 (38.0)	5 (2.5)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.79 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.74 (มาก)	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.74) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงเป็นองค์กรใหญ่ (3.80) ความมั่นคงในผลตอบแทน (3.79) และความมั่นคงในการจ้างงาน (3.65)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือน	19 (9.5)	69 (34.5)	95 (47.5)	16 (8.0)	1 (0.5)	200 (100.0)	3.45 (มาก)	2
การเลื่อนขั้น เงินเดือน	15 (7.5)	53 (26.5)	105 (52.5)	23 (11.5)	4 (2.0)	200 (100.0)	3.26 (ปานกลาง)	3
รางวัลการขยาย (Incentive)	22 (11.0)	84 (42.0)	77 (38.5)	17 (8.5)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.56 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.62 (มาก)	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.62) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รางวัลการขยาย (Incentive) (3.56) เงินเดือน (3.45) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.26)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสวัสดิการ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าน้ำมันรถ	16 (8.0)	76 (38.0)	74 (37.0)	25 (12.5)	9 (4.5)	200 (100.0)	3.33 (ปานกลาง)	1
ค่าบำรุงรักษารถ	11 (5.5)	62 (31.0)	76 (38.0)	35 (17.5)	16 (8.0)	200 (100.0)	3.09 (ปานกลาง)	3
ค่าโทรศัพท์	8 (4.0)	61 (30.5)	82 (41)	37 (18.5)	12.0 (6.0)	200 (100.0)	3.08 (ปานกลาง)	4
ค่ารักษาพยาบาล	15 (7.5)	69 (34.5)	71 (35.5)	28 (14.0)	17 (8.5)	200 (100.0)	3.19 (ปานกลาง)	2
ประกันชีวิต	15 (7.5)	62 (31.0)	67 (33.5)	29 (14.5)	27 (13.5)	200 (100.0)	3.05 (ปานกลาง)	5
การไปท่องเที่ยวต่างประเทศ	12 (6.0)	34 (17.0)	51 (25.5)	54 (27.0)	49 (24.5)	200 (100.0)	2.53 (น้อย)	7
โบนัสประจำปี	13 (6.5)	37 (18.5)	67 (33.5)	52 (26.0)	31 (15.5)	200 (100.0)	2.75 (ปานกลาง)	6
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.00 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.00) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าน้ำมันรถ(3.33) ค่ารักษาพยาบาล (3.19) ค่าบำรุงรักษารถ (3.09) ค่าโทรศัพท์ (3.08) ประกันชีวิต (3.05) โบนัสประจำปี (2.75)และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การไปท่องเที่ยวต่างประเทศ (2.53)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพ การทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การสนับสนุน เครื่องมือและ อุปกรณ์ในการ ทำงาน	13 (6.5)	57 (28.5)	92 (46.0)	27 (13.5)	11 (5.5)	200 (100.0)	3.17 (ปานกลาง)	4
ความรวดเร็วใน การสื่อสารเพื่อ แก้ปัญหา	19 (9.5)	64 (32.0)	88 (44.0)	21 (10.5)	8 (4.0)	200 (100.0)	3.33 (ปานกลาง)	3
บริษัทตอบสนอง ต่อความต้องการ ของลูกค้าได้อย่าง รวดเร็ว	27 (13.5)	62 (31.0)	85 (42.5)	20 (10.0)	6 (3.0)	200 (100.0)	3.42 (มาก)	1
บริษัทมี กระบวนการและ ขั้นตอนการ ทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	21 (10.5)	64 (32.0)	95 (47.5)	15 (7.5)	5 (2.5)	200 (100.0)	3.41 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.33 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.33) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว (3.42) บริษัทมีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (3.41) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

น้อย ได้แก่ ความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา (3.33) และการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (3.17)

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทให้ความสำคัญกับครอบครัวพนักงาน	7 (3.5)	69 (34.5)	88 (44.0)	24 (12.0)	12 (6.0)	200 (100.0)	3.18 (ปานกลาง)	2
การมีเวลาให้กับครอบครัว	14 (7.0)	55 (27.5)	88 (44.0)	32 (16.0)	11 (5.5)	200 (100.0)	3.15 (ปานกลาง)	3
งานที่ทำอยู่ ทำให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น	25 (12.5)	78 (39.0)	82 (41.0)	7 (3.5)	8 (4.0)	200 (100.0)	3.53 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.28 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.28) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ ทำให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น (3.53) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทให้ความสำคัญกับครอบครัวพนักงาน (3.18) และการมีเวลาให้กับครอบครัว (3.15)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับการจูงใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ลักษณะและวิธีการปฏิบัติงาน	100 (50.0)	102 (51.0)	82 (41.0)	6 (3.0)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.58 (มาก)	3
ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ	15 (7.5)	105 (52.5)	74 (37.0)	6 (3.0)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.65 (มาก)	2
ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ	17 (8.5)	108 (54.0)	71 (35.5)	4 (2.0)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.69 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.64 (มาก)	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการจูงใจในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.64) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ (3.69) ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ (3.65) และลักษณะและวิธีการปฏิบัติงาน (3.58)

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยด้าน ความสำเร็จของงาน	ระดับการจูงใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทให้ความ สนับสนุนทำให้ งานสำเร็จล่วง เป็นไปตาม เป้าหมายที่ได้รับ	15 (7.5)	107 (53.5)	67 (33.5)	10 (5.0)	1 (0.5)	200 (100.0)	3.63 (มาก)	1
บริษัทมีการ ฝึกอบรมที่มีผลต่อ ความสำเร็จของ งาน	20 (10.0)	92 (46.0)	71 (35.5)	15 (7.5)	2 (1.0)	200 (100.0)	3.57 (มาก)	3
ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของ ความสำเร็จของ บริษัท	18 (9.0)	96 (48.0)	78 (39.0)	7 (3.5)	1 (0.5)	200 (100.0)	3.62 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.60 (มาก)	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการจูงใจในปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.60) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทให้ความสนับสนุนทำให้งานสำเร็จล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.63) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของบริษัท (3.62) และบริษัทมีการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน (3.57)

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการงูใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับการงูใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในกลุ่มธุรกิจ	28 (14.0)	104 (52.0)	61 (30.5)	7 (3.5)	0 (0.0)	200 (100.0)	3.77 (มาก)	1
การได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากบริษัท	18 (9.0)	94 (47.0)	71 (35.5)	16 (8.0)	1 (0.5)	200 (100.0)	3.56 (มาก)	3
บริษัทให้โอกาสตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	18 (9.0)	103 (51.1)	67 (33.5)	10 (5.0)	2 (1.0)	200 (100.0)	3.63 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.65 (มาก)	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการงูใจในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.65) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในกลุ่มธุรกิจ (3.77) บริษัทให้โอกาสตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม (3.63) และการได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากบริษัท (3.56)

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความ รับผิดชอบ	ระดับการจูงใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสม ของเป้าหมายการ ขาย (Target) ที่ ได้รับ	21 (10.5)	84 (42.0)	80 (40.0)	12 (6.0)	3 (1.5)	200 (100.0)	3.54 (มาก)	4
พื้นที่การขายที่ รับผิดชอบ	20 (10.0)	96 (48.0)	75 (37.5)	7 (3.5)	2 (1.0)	200 (100.0)	3.63 (มาก)	1
จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ รับผิดชอบ	18 (9.0)	96 (48.0)	75 (37.5)	7 (3.5)	4 (2.0)	200 (100.0)	3.59 (มาก)	3
ชนิดของผลิตภัณฑ์ ที่รับผิดชอบ	15 (7.5)	105 (52.5)	71 (35.5)	6 (3.0)	3 (1.5)	200 (100.0)	3.62 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.59 (มาก)	

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการจูงใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.59) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ พื้นที่การขายที่รับผิดชอบ (3.63) ชนิดของผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ (3.62) จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ (3.59) และความเหมาะสมของเป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับ (3.54)

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัย ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับการจูงใจ						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร	21 (10.5)	92 (46.0)	70 (35.0)	13 (6.5)	4 (2.0)	200 (100.0)	3.57 (มาก)	1
บริษัทให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	16 (8.0)	80 (40.0)	77 (38.5)	21 (10.5)	6 (3.0)	200 (100.0)	3.40 (ปานกลาง)	3
ระบบการประเมินผลงาน	13 (6.5)	82 (41.0)	85 (42.5)	16 (8.0)	4 (2.0)	200 (100.0)	3.42 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)							3.46 (มาก)	

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการจูงใจในปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.46) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร (3.57) และระบบการประเมินผลงาน (3.42) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.40)

2.3 ข้อมูลสรุปการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับ
การจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors)	ค่าเฉลี่ยระดับ ความพึงพอใจ	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.69	มาก
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.71	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.74	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.42	มาก
ด้านสวัสดิการ	3.00	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.33	ปานกลาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.28	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.47	มาก
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)	ค่าเฉลี่ยระดับ การจูงใจ	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	3.60	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.65	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.59	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.46	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.59	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าในส่วนของปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.47) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.74) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.71) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.69) และด้านค่าตอบแทน (3.42) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (3.33) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.28) และด้านสวัสดิการ (3.00)

ส่วนปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.59) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.65) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.64) ด้านความสำเร็จของงาน (3.60) ด้านความรับผิดชอบ (3.59) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.46)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพประเภทของบริษัทฯ ที่ทำงานในปัจจุบัน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยในการทำงาน	เพศ			
	ชาย n = 79		หญิง n = 121	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ				
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.68	มาก	3.69	มาก
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.67	มาก	3.74	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.81	มาก	3.69	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.43	มาก	3.41	มาก
ด้านสวัสดิการ	2.97	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.29	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.16	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.44	มาก	3.49	มาก
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68	มาก	3.61	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	3.63	มาก	3.58	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.71	มาก	3.61	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.63	มาก	3.57	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.57	มาก	3.39	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.64	มาก	3.55	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.44) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.81) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.68) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.67) และด้านค่าตอบแทน (3.43) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (3.29) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.16) และด้านสวัสดิการ(2.97)

ส่วนปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับการจุดใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.64) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.71) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.68) ด้านความสำเร็จของงาน (3.63) ด้านความรับผิดชอบ (3.63) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.49) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.74) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.69) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.69) และด้านค่าตอบแทน (3.41) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.36) ด้านสภาพการทำงาน (3.35) และด้านสวัสดิการ(3.01)

ส่วนปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับการจุดใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.61) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.61) ด้านความสำเร็จของงาน (3.58) ด้านความรับผิดชอบ (3.57) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.39)

ตารางที่ 4.25 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยในการทำงาน	เพศ		T-test	Sig.
	ชาย	หญิง		
	n = 79	n = 121		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ				
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.68	3.69	-0.123	0.902
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.67	3.74	-0.755	0.451
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.81	3.69	1.253	0.212
ด้านค่าตอบแทน	3.43	3.41	0.165	0.869
ด้านสวัสดิการ	2.97	3.01	-0.363	0.717
ด้านสภาพการทำงาน	3.29	3.35	-0.492	0.623
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.16	3.36	-1.650	0.101
ค่าเฉลี่ย	3.44	3.49	-0.531	0.596
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68	3.61	0.706	0.481
ด้านความสำเร็จของงาน	3.63	3.58	0.473	0.637
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.71	3.61	1.135	0.273
ด้านความรับผิดชอบ	3.63	3.57	0.698	0.486
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.57	3.39	1.590	0.113
ค่าเฉลี่ย	3.64	3.55	1.159	0.248

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์กลุ่มย่อยของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจจำแนกตามเพศพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.596 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนประเด็นระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.248 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี n = 65	31 - 35 ปี n = 78	36 ปีขึ้นไป n = 57
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.85 (มาก)	3.70 (มาก)	3.57 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88 (มาก)	3.73 (มาก)	3.60 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.50 (มาก)	3.45 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
ด้านสวัสดิการ	3.14 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
ด้านสภาพการทำงาน	3.41 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.58 (มาก)	3.47 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี n = 65	31 - 35 ปี n = 78	36 ปีขึ้นไป n = 57
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72 (มาก)	3.65 (มาก)	3.53 (มาก)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.84 (มาก)	3.58 (มาก)	3.53 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.67 (มาก)	3.41 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.71 (มาก)	3.59 (มาก)	3.45 (มาก)

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.58) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.88) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.85) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.77) ด้านค่าตอบแทน (3.50) และด้านสภาพการทำงาน (3.41) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.33) และด้านสวัสดิการ (3.14)

ส่วนปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับการจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.65) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.84) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.72) ด้านความสำเร็จของงาน (3.68) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.67) และด้านความรับผิดชอบ (3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-35 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.47) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.73) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.70) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.68) และด้านค่าตอบแทน (3.45) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (3.34) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.29) และด้านสวัสดิการ (2.99)

ส่วนปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-35 ปี ให้ระดับการจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.53) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.68) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.65) ด้านความรับผิดชอบ (3.61) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.58) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.60) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.61) และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.57) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (3.29) ด้านสภาพการทำงาน (3.22) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.20) และด้านสวัสดิการ (2.86)

ส่วนปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป ให้ระดับการจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.40) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.53) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.53) และด้านความรับผิดชอบ (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.40) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.28)

ตารางที่ 4.27 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจ และระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยในการทำงาน	อายุ			F-test	Sig.
	ไม่เกิน 30 ปี n = 65	31 - 35 ปี n = 78	36 ปี ขึ้นไป n = 57		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ					
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.77	3.68	3.61	1.154	0.318
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.86	3.70	3.57	3.001	0.052
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	3.73	3.60	2.779	0.065
ด้านค่าตอบแทน	3.50	3.45	3.28	1.450	0.237
ด้านสวัสดิการ	3.13	2.98	2.86	1.522	0.221
ด้านสภาพการทำงาน	3.41	3.34	3.22	0.764	0.467
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33	3.29	3.20	0.393	0.675
ค่าเฉลี่ย	3.58	3.47	3.35	2.353	0.098
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	3.65	3.52	1.696	0.186
ด้านความสำเร็จของงาน	3.68	3.68	3.40	3.785	0.024*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.85	3.58	3.52	4.346	0.014*
ด้านความรับผิดชอบ	3.65	3.61	3.50	0.983	0.376
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.67	3.41	3.28	4.392	0.014*
ค่าเฉลี่ย	3.71	3.59	3.45	3.839	0.023*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์กลุ่มย่อยของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจจำแนกตามอายุ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.098 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละช่วงอายุมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนประเด็นระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.023 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละช่วงอายุมีระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน(ค่า Sig. เท่ากับ 0.024) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่า Sig. เท่ากับ 0.014) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(ค่า Sig. เท่ากับ 0.014) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post Hoc Multiple Comparison Test) โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉพาะปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลออกมาดังตารางที่ 4.28

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุ	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean difference)		
		(Sig.)		
		ไม่เกิน 30 ปี n = 65	31 - 35 ปี n = 78	36 ปีขึ้นไป n = 57
ปัจจัยด้านความสำเร็จ ของงาน	ไม่เกิน 30 ปี	-	0.003 (0.981)	0.279 (0.018)*
	31 - 35 ปี			0.276 (0.015)*
	36 ปีขึ้นไป			-
ปัจจัยด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ไม่เกิน 30 ปี	-	0.260 (0.017)*	0.315 (0.008)*
	31 - 35 ปี			0.055 (0.626)
	36 ปีขึ้นไป			-
ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ไม่เกิน 30 ปี	-	0.257 (0.042)*	0.391 (0.004)*
	31 - 35 ปี			0.134 (0.306)
	36 ปีขึ้นไป			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

ตารางที่ 4.28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุ	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean difference) (Sig.)		
		ไม่เกิน 30 ปี n = 65	31 - 35 ปี n = 78	36 ปีขึ้นไป n = 57
		ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้น ในการทำงานรวม	ไม่เกิน 30 ปี	-
	31 - 35 ปี			0.139 (0.124)
	36 ปีขึ้นไป			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุเฉพาะด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการจูงใจมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับการจูงใจมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการจูงใจมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการจูงใจมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการจูงใจมากกว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 35 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการรูงใจมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป

และปัจจัยรูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการรูงใจมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยในการทำงาน	สถานภาพ			
	โสด และ หม้าย n = 130		สมรส n = 70	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ				
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.68	(มาก)	3.70	(มาก)
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.77	(มาก)	3.62	(มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.77	(มาก)	3.68	(มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.43	(มาก)	3.41	(มาก)
ด้านสวัสดิการ	3.02	(ปานกลาง)	2.97	(ปานกลาง)
ด้านสภาพการทำงาน	3.32	(ปานกลาง)	3.35	(ปานกลาง)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.28	(ปานกลาง)	3.28	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.49	(มาก)	3.43	(มาก)
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	(มาก)	3.64	(มาก)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.62	(มาก)	3.57	(มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	(มาก)	3.57	(มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.64	(มาก)	3.50	(มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.50	(มาก)	3.39	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.62	(มาก)	3.53	(มาก)

จากตารางที่ 4.29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด และ หม้าย ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.49) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.77) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.77) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.68) และด้านค่าตอบแทน(3.43) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (3.32) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.28) และด้านสวัสดิการ (3.02)

ส่วนปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด และ หม้ายให้ระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.62) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.69) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.64) ด้านความรับผิดชอบ (3.64) ด้านความสำเร็จของงาน (3.62) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.43) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.70) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.68) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.62) และด้านค่าตอบแทน(3.41) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (3.35) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.28) และด้านสวัสดิการ (2.97)

ส่วนปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสให้ระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.48) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.64) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.57) ด้านความสำเร็จของงาน (3.57) และด้านความรับผิดชอบ (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.39)

ตารางที่ 4.30 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยในการทำงาน	สถานภาพ		T-test	Sig.
	โสด และ หม้าย n = 130	สมรส n = 70		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ				
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.68	3.70	-0.235	0.815
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.77	3.62	1.594	0.112
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.77	3.68	0.949	0.344
ด้านค่าตอบแทน	3.43	3.41	0.151	0.880
ด้านสวัสดิการ	3.02	2.97	0.396	0.692
ด้านสภาพการทำงาน	3.32	3.35	-0.250	0.803
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.28	3.28	0.070	0.945
ค่าเฉลี่ย	3.49	3.43	0.684	0.495
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	3.64	0.004	0.997
ด้านความสำเร็จของงาน	3.62	3.57	0.556	0.579
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	3.57	1.322	0.188
ด้านความรับผิดชอบ	3.64	3.50	1.509	0.133
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.50	3.39	1.014	0.312
ค่าเฉลี่ย	3.62	3.53	1.168	0.244

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์กลุ่มย่อยของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจจำแนกตามสถานภาพพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.495 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพ มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนประเด็นระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.244 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพมีระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของบริษัทฯ

ปัจจัยในการทำงาน	ประเภทของบริษัทฯ			
	บริษัทฯต้นแบบ n = 100		บริษัทฯสามัญ n = 100	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ				
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.66	(มาก)	3.73	(มาก)
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.67	(มาก)	3.76	(มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.08	(ปานกลาง)	3.68	(มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.49	(มาก)	3.53	(มาก)
ด้านสวัสดิการ	3.10	(ปานกลาง)	2.90	(ปานกลาง)
ด้านสภาพการทำงาน	3.34	(ปานกลาง)	3.32	(ปานกลาง)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.28	(ปานกลาง)	3.29	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.49	(มาก)	3.45	(มาก)
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60	(มาก)	3.68	(มาก)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.65	(มาก)	3.55	(มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.71	(มาก)	3.59	(มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.70	(มาก)	3.48	(มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.60	(มาก)	3.32	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.66	(มาก)	3.52	(มาก)

จากตารางที่ 4.31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในบริษัทยาต้นแบบ (Original Drugs) ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.49) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.67) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.66) และด้านค่าตอบแทน (3.41) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (3.34) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.28) ด้านสวัสดิการ(3.10) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.08)

ส่วนปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในบริษัทยาต้นแบบ (Original Drugs) ให้ระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.66) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.71) ด้านความรับผิดชอบ (3.70) ด้านความสำเร็จของงาน (3.65) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.60) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในบริษัทยาสามัญ (Generic Drugs) ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.52) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.76) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.73) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.68) และด้านค่าตอบแทน (3.53) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (3.32) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.29) และด้านสวัสดิการ(2.90)

ส่วนปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในบริษัทยาสามัญ (Generic Drugs) ให้ระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.52) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.68) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.59) ด้านความสำเร็จของงาน (3.55) ด้านความรับผิดชอบ (3.48) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.32)

ตารางที่ 4.32 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของบริษัทฯ

ปัจจัยในการทำงาน	ประเภทของบริษัทฯ		T-test	Sig.
	บริษัทฯ ต้นแบบ n = 100	บริษัทฯ สามัญ n = 100		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ				
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.66	3.73	-0.826	0.410
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.67	3.76	-0.954	0.341
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.08	3.68	1.316	0.190
ด้านค่าตอบแทน	3.49	3.53	1.315	0.190
ด้านสวัสดิการ	3.10	2.90	1.588	0.114
ด้านสภาพการทำงาน	3.34	3.32	0.170	0.865
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.28	3.29	-0.087	0.931
ค่าเฉลี่ย	3.49	3.45	0.354	0.723
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60	3.68	-0.911	0.363
ด้านความสำเร็จของงาน	3.65	3.55	1.121	0.263
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.71	3.59	1.369	0.172
ด้านความรับผิดชอบ	3.70	3.48	2.532	0.012*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.60	3.32	2.578	0.011*
ค่าเฉลี่ย	3.66	3.52	1.839	0.067

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์กลุ่มย่อยของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจจำแนกตามประเภทของบริษัทพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.723 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในบริษัททั้งสองประเภทมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนประเด็นระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามประเภทของบริษัท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.067 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในบริษัททั้งสองประเภทมีระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ (ค่า Sig. เท่ากับ 0.012) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.011)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน		
	ไม่เกิน 60,000 บาท n = 91	60,001-80,000 บาท n = 57	มากกว่า 80,000 บาท n = 52
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของ หน่วยงาน	3.56 (มาก)	3.74 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.56 (มาก)	3.70 (มาก)	3.99 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.52 (มาก)	3.87 (มาก)	3.99 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.17 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านสวัสดิการ	2.69 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.07 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.25 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.78 (มาก)

ตารางที่ 4.33 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจ และระดับการจูงใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน		
	ไม่เกิน 60,000 บาท n = 91	60,001-80,000 บาท n = 57	มากกว่า 80,000 บาท n = 52
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.47 (มาก)	3.78 (มาก)	3.78 (มาก)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.47 (มาก)	3.77 (มาก)	3.84 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.43 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.39 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)

จากตารางที่ 4.33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนไม่เกิน 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.25) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน(3.56) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.56) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.52) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (3.17) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.07) ด้านสภาพการทำงาน (3.06) และด้านสวัสดิการ (2.69)

ส่วนปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนไม่เกิน 60,000 บาท ให้ระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.47) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.47) และด้านความรับผิดชอบ (3.43) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.38) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนระหว่าง 60,001-80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.53) โดยที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน(3.87) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.74) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน(3.70) ด้านค่าตอบแทน (3.59) และด้านสภาพการทำงาน (3.46) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.35) และด้านสวัสดิการ (3.08)

ส่วนปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนระหว่าง 60,001-80,000 บาท ให้ระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.71) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.78) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.77) ด้านความสำเร็จของงาน (3.70) ด้านความรับผิดชอบ (3.69) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนมากกว่า 80,000บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.78) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (3.99) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.99) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (3.87) ด้านค่าตอบแทน (3.67) ด้านสภาพการทำงาน (3.67) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.57) และด้านสวัสดิการ (3.46)

ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท ให้ระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.80) โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.87) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.84) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.79) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.78) และด้านความรับผิดชอบ (3.75)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.34 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ปัจจัยในการทำงาน	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน			F-test	Sig.
	ไม่เกิน 60,000 บาท n = 91	60,001- 80,000 บาท n = 57	มากกว่า 80,000 บาท n = 52		
ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ					
ด้านนโยบายและการบริหารของ หน่วยงาน	3.56	3.74	3.87	4.944	0.008*
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.56	3.70	3.99	8.044	0.000*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.52	3.87	3.99	10.771	0.000*
ด้านค่าตอบแทน	3.17	3.59	3.67	11.509	0.000*
ด้านสวัสดิการ	2.69	3.08	3.46	14.274	0.000*
ด้านสภาพการทำงาน	3.06	3.46	3.67	10.918	0.000*
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.07	3.35	3.57	6.833	0.001*
ค่าเฉลี่ย	3.25	3.53	3.78	14.551	0.000*
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงาน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.47	3.78	3.78	6.871	0.001*
ด้านความสำเร็จของงาน	3.38	3.70	3.87	11.222	0.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.47	3.77	3.84	7.204	0.001*
ด้านความรับผิดชอบ	3.43	3.69	3.75	5.579	0.004*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.19	3.60	3.79	13.059	0.000*
ค่าเฉลี่ย	3.39	3.71	3.80	13.794	0.000*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์หากลุ่มย่อยของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตบำรุงรักษาจิตใจจำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือนพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละช่วงรายได้ทั้งหมดต่อเดือนมีระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตบำรุงรักษาจิตใจรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประเด็นระดับการจูงใจต่อบัณฑิตจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละช่วงรายได้ทั้งหมดต่อเดือนมีระดับการจูงใจต่อบัณฑิตจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาบัณฑิตย่อยในแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในบัณฑิตบำรุงรักษาจิตใจทุกด้าน และบัณฑิตจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานทุกด้านเช่นกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post Hoc Multiple Comparison Test) โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ในส่วนของบัณฑิตบำรุงรักษาจิตใจ และบัณฑิตจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลออกมาดังตารางที่ 4.35 และตารางที่ 4.36 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตบำรุงรักษาจิตใจ จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

บัณฑิตบำรุงรักษาจิตใจ	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean difference) (Sig.)		
		ไม่เกิน 60,000 บาท n = 91	60,001- 80,000 บาท n = 57	มากกว่า 80,000 บาท n = 52
ด้านนโยบายและการ บริหารของหน่วยงาน	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.179 (0.072)	-0.312 (0.003)*
	60,001-80,000 บาท			-0.133 (0.238)
	มากกว่า 80,000 บาท			-
ด้านความสัมพันธ์ ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.143 (0.171)	-0.428 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.286 (0.016)*
	มากกว่า 80,000 บาท			-
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.345 (0.001)*	-0.473 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.128 (0.293)
	มากกว่า 80,000 บาท			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

ตารางที่ 4.35 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean difference) (Sig.)		
		ไม่เกิน 60,000 บาท n = 91	60,001- 80,000 บาท n = 57	มากกว่า 80,000 บาท n = 52
ด้านค่าตอบแทน	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.422 (0.000)*	-0.505 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.082 (0.530)
	มากกว่า 80,000 บาท			-
ด้านสวัสดิการ	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.384 (0.007)*	-0.765 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.381 (0.018)
	มากกว่า 80,000 บาท			-
ด้านสภาพการทำงาน	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.398 (0.003)*	-0.611 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.212 (0.613)
	มากกว่า 80,000 บาท			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,
Post Hoc Multiple Comparisons LSD

ตารางที่ 4.35 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean difference) (Sig.)		
		ไม่เกิน 60,000 บาท n = 91	60,001- 80,000 บาท n = 57	มากกว่า 80,000 บาท n = 52
ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.278 (0.039)*	-0.497 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.220 (0.150)
	มากกว่า 80,000 บาท			-
ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ รวม	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.279 (0.004)*	-0.521 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.241 (0.027)*
	มากกว่า 80,000 บาท			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,
Post Hoc Multiple Comparisons LSD

มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนไม่เกิน 60,000 บาท มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่
มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท

ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนไม่เกิน 60,000 บาท มีระดับความ
พึงพอใจน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่รายได้ทั้งหมดต่อเดือน 60,001-80,000 บาท และผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนไม่เกิน 60,000 บาท มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีที่รายได้ทั้งหมดต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท

ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3
กลุ่ม ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนไม่เกิน 60,000 บาท มีระดับความพึงพอใจ
น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่รายได้ทั้งหมดต่อเดือน 60,001-80,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามที่
มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนไม่เกิน 60,000 บาท มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่
มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่รายได้ทั้งหมดต่อเดือน
60,001-80,000 บาท มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่รายได้ทั้งหมดต่อเดือน
มากกว่า 80,000 บาท



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean difference) (Sig.)		
		ไม่เกิน 60,000 บาท n = 91	60,001- 80,000 บาท n = 57	มากกว่า 80,000 บาท n = 52
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.305 (0.002)*	-0.303 (0.003)*
	60,001-80,000 บาท			0.002 (0.985)
	มากกว่า 80,000 บาท			-
ด้านความสำเร็จของงาน	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.317 (0.003)*	-0.487 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.170 (0.155)
	มากกว่า 80,000 บาท			-
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.307 (0.005)*	-0.375 (0.001)*
	60,001-80,000 บาท			-0.068 (0.579)
	มากกว่า 80,000 บาท			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

ตารางที่ 4.36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean difference) (Sig.)		
		ไม่เกิน 60,000 บาท n = 91	60,001- 80,000 บาท n = 57	มากกว่า 80,000 บาท n = 52
ด้านความรับผิดชอบ	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.259 (0.014)*	-0.321 (0.003)*
	60,001-80,000 บาท			-0.062 (0.601)
	มากกว่า 80,000 บาท			-
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.410 (0.001)*	-0.602 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.192 (0.165)
	มากกว่า 80,000 บาท			-
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานรวม	ไม่เกิน 60,000 บาท	-	-0.316 (0.000)*	-0.411 (0.000)*
	60,001-80,000 บาท			-0.096 (0.314)
	มากกว่า 80,000 บาท			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนไม่เกิน 60,000 บาท มีระดับการจูงใจน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือน 60,001-80,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนไม่เกิน 60,000 บาท มีระดับการจูงใจน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจย้ายบริษัท

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจย้ายบริษัท สำหรับผู้ที่เคยย้ายบริษัทในกลุ่มบริษัทฯ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเหตุผลที่อยู่ในปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ แต่ก็มีบางส่วนที่ให้ความสำคัญกับเหตุผลที่อยู่ในปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยได้เรียงลำดับตามความถี่ของประเด็นสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้มากที่สุดไปหาประเด็นที่ระบุไว้น้อยที่สุดดังนี้

สาเหตุสำคัญที่มีผลในการตัดสินใจย้ายบริษัท

1. ต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น โดยบริษัทอื่นให้ข้อเสนอด้านรายได้ และสวัสดิการที่ดีกว่าเดิม รวมถึงรายได้ในบริษัทเดิมลดลงจากทั้งนโยบายบริษัท และยอดขายลดลง (จำนวน 49 ราย)
2. ความเหมาะสมของพื้นที่การขาย โดยต้องการย้ายไปยังบริษัทที่มีพื้นที่ทำงานในภูมิภคานาของตน หรือเป็นพื้นที่ที่ครอบครัวตนพักอาศัยอยู่ รวมถึงพื้นที่การขายต้องไม่กว้างเกินไป เพราะจะส่งผลให้ผู้แทนยาไม่พึงพอใจในการทำงาน (จำนวน 20 ราย)
3. หัวหน้างานที่ไม่มีคุณธรรม มีความลำเอียง ไม่ช่วยเหลือในการทำงาน ไม่รับฟังความคิดเห็น และไม่สุภาพกับลูกน้อง รวมถึงถูกกลั่นแกล้งจากหัวหน้างาน (จำนวน 15 ราย)
4. บริษัทเดิมยังไม่เป็นที่รู้จัก ทำให้ผู้แทนยารู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ จึงย้ายไปยังบริษัทที่มีชื่อเสียงมากกว่าหรือไปยังบริษัทที่มีความมั่นคงกว่าเดิม (จำนวน 13 ราย)
5. สินค้าที่ได้รับผิดชอบ หรือกลุ่มยาที่ได้รับผิดชอบในการขาย หากสินค้าเป็นกลุ่มที่ขายยาก และยอดขายไม่มาก หรือเป็นสินค้าที่คู่แข่งมากเกินไป มีผลทำให้ผู้แทนทำงานได้ยาก และมีความเสี่ยงที่จะขายไม่ได้ตามเป้า จึงย้ายไปยังบริษัทที่มีสินค้าที่ขายง่ายกว่า (จำนวน 10 ราย)
6. ไม่ได้ได้รับการเลื่อนขั้นตามความเหมาะสมในบริษัทเดิม (จำนวน 10 ราย)
7. เกิดความรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจจากบรรยากาศการทำงานและเพื่อนร่วมงาน (จำนวน 8 ราย)

8. นโยบายของบริษัทเดิมยังไม่เป็นที่พอใจ และไม่ส่งเสริมการทำงาน หรือนโยบายที่เข้มงวดเกินไป ไม่ยืดหยุ่นในการทำงาน (จำนวน 7 ราย)
9. เป้าการขายที่เหมาะสมโดยหากบริษัทเดิมมีการตั้งเป้าที่สูงเกินไป หรือไม่เหมาะสมกับสภาพตลาดก็จะทำให้ผู้แทนยาเกิดความกังวลในการทำงาน กลัวว่าจะไม่สามารถปิดยอดขายได้ และจะทำให้รายได้ลดลง จึงมักตัดสินใจย้ายไปบริษัทอื่นแทน (จำนวน 4 ราย)
10. ต้องการเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น (จำนวน 4 ราย)
11. อยากทำงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายมากขึ้น หรือเกิดความเบื่อหน่ายในบรรยากาศเดิมๆของบริษัท (จำนวน 3 ราย)
12. การย้ายบริษัทที่มีการให้ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนไปทำตำแหน่งอื่น (จำนวน 1 ราย)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved