

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ความต้องการของพยาบาลแผนกอายุรกรรมในอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ จะแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรด้านการพยาบาล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน งานในความรับผิดชอบ ความสามารถพิเศษ อายุในการทำงานปัจจุบัน รายได้ปัจจุบันต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศ ความสามารถในด้านการพูดภาษาต่างประเทศ การทำงานในโรงพยาบาลอื่นมาก่อนหน้านี้แล้ว และสาเหตุที่ออกจากที่ทำงานเดิม ในตารางที่ 2 - 15

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสรีระ(ร่างกาย) ความปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง ความต้องการใฝ่เรียนรู้ ความต้องการทางสุนทรียะ ความต้องการความสำเร็จหรือ ความสมบูรณ์แบบในชีวิต ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น ในตารางที่ 16 - 28

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสรีระ(ร่างกาย) ความปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง ความต้องการใฝ่เรียนรู้ ความต้องการทางสุนทรียะ ความต้องการความสำเร็จหรือ ความสมบูรณ์แบบในชีวิต ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา โดยจำแนกตาม อายุในปัจจุบัน สถานภาพในการทำงานในปัจจุบัน และอายุการทำงาน ในตารางที่ 29 - 75

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาล

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	5	2.5
หญิง	195	97.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 97.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 26 ปี	72	36.0
26-35 ปี	88	44.0
36-45 ปี	24	12.0
46 ปีขึ้นไป	16	8.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 26-35 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 12 และอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา	3	1.5
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	187	93.5
ปริญญาโท	10	5.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยคิดเป็นร้อยละ 93.5 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.0 และระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	125	62.5
สมรส	69	34.5
หม้าย/หย่า	6	3.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยคิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 34.5 และหม้าย/หย่า คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	16	8.0
ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ	51	25.5
ลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน	133	66.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพในการทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน โดยคิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาเป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 25.5 และข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามงานในความรับผิดชอบ

งานในความรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
งานปฏิบัติ	131	65.5
งานนโยบาย	1	0.5
งานปฏิบัติและนโยบาย	66	33.0
อื่นๆ	2	1.0
รวม	200	100.0

หมายเหตุ: อื่นๆ ได้แก่ วิชาการ

จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นงานในความรับผิดชอบงานในด้านการปฏิบัติ โดยคิดเป็นร้อยละ 65.5 และรองลงมาเป็นงานในความรับผิดชอบในด้านการปฏิบัติและนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 33 ด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1 ด้านนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสามารถพิเศษ

ความสามารถพิเศษ	จำนวน	ร้อยละ
ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการใช้คอมพิวเตอร์	81	40.5
ความเชี่ยวชาญในเรื่องของกายภาพบำบัด	3	1.5
ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการใช้สมุนไพรเพื่อการบำบัด	3	1.5
ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการนวดแผนไทย	2	1.0
อื่นๆ	21	10.5
ไม่ระบุความสามารถพิเศษ	90	45.0
รวม	200	100.0

หมายเหตุ:อื่นๆ ได้แก่ รำไทย, เล่นดนตรีไทย(จิม), นักกีฬา(แบคบินตัน, เทเบิลเทนนิส, วายน้ำ, กอล์ฟ)

จากตารางที่ 8 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่แจ้งความเชี่ยวชาญพิเศษ โดยคิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา มีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการใช้คอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 40.5 พยาบาลจะมีความเชี่ยวชาญในด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องของกายภาพบำบัดและมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการใช้สมุนไพรเพื่อการบำบัด คิดเป็นร้อยละ 1.5 และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการนวดแผนไทย คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานในปัจจุบัน

อายุการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	56	28.0
2 ปี - 5 ปี	60	30.0
มากกว่า 5 ปี - 8 ปี	28	14.0
มากกว่า 8 ปี	56	28.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 30 มีอายุการทำงานระหว่าง 2 ปี - 5 ปี มากกว่าช่วงระยะอื่นๆ ส่วนอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และอายุการทำงานที่มากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 28 และอายุมากกว่า 5 ปี - 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ปัจจุบันต่อเดือน (รวมรายได้พิเศษต่างๆ ทั้งเดือน)

รายได้ปัจจุบันต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ระหว่าง 7,000-12,000 บาท	63	31.5
รายได้ระหว่าง 12,001-17,000 บาท	94	47.0
รายได้ระหว่าง 17,001-22,000 บาท	21	10.5
รายได้มากกว่า 22,001 บาทขึ้นไป	22	11.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 10 พยาบาลที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 47 มีระดับรายได้ปัจจุบันมีรายได้ระหว่าง 12,001 - 17,000 บาทต่อเดือนมากกว่าช่วงอื่นๆ มีรายได้ระหว่าง 7,000 - 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.5 รายได้มากกว่า 22,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.0 และรายได้ระหว่าง 17,001 - 22,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศ

ประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
เคยไปทำงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี	7	3.5
1 ปี 1 วัน – 2 ปี	0	0
2 ปี 1 วัน – 3 ปี 1 วัน	0	0
3 ปีขึ้นไป	0	0
ไม่เคย	193	96.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่เคยไปทำงานในต่างประเทศ โดยคิดเป็นร้อยละ 96.5 เคยไปทำงานในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ที่เคยทำงานในต่างประเทศ

ประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศ		
ประเทศ	เคยไปทำงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ
ญี่ปุ่น	5	71.4
ออสเตรเลีย	2	28.6
รวม	7	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามที่เคยมีประสบการณ์ไปทำงานในต่างประเทศดังนี้ ประเทศญี่ปุ่น 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.4 และออสเตรเลีย 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.6

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสามารถในด้าน การพูดภาษาต่างประเทศ

ภาษา	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ไม่สามารถพูดได้	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ญี่ปุ่น	-	2 (1.0)	3 (1.5)	7 (3.5)	188 (94.0)	200 (100)
อังกฤษ	-	31 (15.5)	74 (37.0)	78 (39.0)	17 (8.5)	200 (100)
ภาษาอื่น โปรกระนู (จีน, เยอรมัน)	-	-	2 (1.0)	3 (1.5)	195 (97.5)	200 (100)

จากตารางที่ 13 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามที่พูดภาษาต่างประเทศได้ในระดับดี คือภาษาอังกฤษ จำนวน 31 รายคิดเป็นร้อยละ 15.5 รองลงมาเป็นภาษาญี่ปุ่น จำนวน 2 รายคิดเป็น ร้อยละ 1 ภาษาต่างประเทศที่พูดได้ในระดับปานกลางคือภาษาอังกฤษ จำนวน 74 รายคิดเป็น ร้อย ละ 37.0รองลงมาก็คือภาษาญี่ปุ่นจำนวน 3 รายคิดเป็น ร้อยละ 1.5และภาษาอื่นๆ จำนวน 2 รายคิด เป็น ร้อยละ 1.0 ภาษาต่างประเทศที่พูดได้ในระดับพอใช้คือภาษาอังกฤษ จำนวน 78 ราย คิดเป็น ร้อยละ 39.0 ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการทำงานทำงานในโรงพยาบาลอื่นมาก่อนหน้านี้แล้ว

การทำงานในโรงพยาบาลอื่นมาก่อนหน้านี้แล้ว	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	112	56.0
เคยทำงานในหน่วยงานของรัฐ	32	16.0
เคยทำงานในหน่วยงานของเอกชน	56	28.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 14 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามมีผู้ไม่เคยทำงานโรงพยาบาลอื่นเลยจำนวน 112 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.0 เคยทำงานในโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.0 และที่เคยทำงานในโรงพยาบาลรัฐจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุที่ออกจากที่ทำงานเดิม

สาเหตุที่ออกจากที่ทำงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ที่ทำงานใหม่ให้เงินเดือนที่ดีกว่า	27	13.5
รับตำแหน่งที่สูงกว่า	2	1.0
เบื่อที่ทำงานเก่า	16	8.0
ไม่พอใจการบริหารงาน	11	5.5
โอกาสก้าวหน้าน้อย	12	6.0
ย้ายติดตามครอบครัว	17	8.5
สถานที่ทำงานไกลบ้าน	33	16.5
อื่นๆ	6	3.0

หมายเหตุ: - อื่นๆ ได้แก่ เป็นลูกจ้างชั่วคราว, ไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความ
ดีความชอบ
- เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 15 พบว่า พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามที่เคยทำงานโรงพยาบาลอื่นๆ ก่อนที่จะมาทำงานในที่ทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่มีสาเหตุจากสถานที่ทำงานไกลบ้าน โดยคิดเป็นร้อยละ 16.5 รองลงมา สาเหตุจากที่ทำงานใหม่ให้เงินเดือนที่ดีกว่า คิดเป็นร้อยละ 13.5 สาเหตุย้ายติดตามครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 8.5 เบื่อที่ทำงานเก่า คิดเป็นร้อยละ 8.0 โอกาสก้าวหน้าน้อย คิดเป็นร้อยละ 6.0 ไม่พอใจการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 5.5 อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 3.0 และได้รับตำแหน่งที่สูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสตรีระ(ร่างกาย) ความปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ความต้องการใฝ่เรียนรู้ ความต้องการทางสุนทรียะ ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทยปี ๒๕๖๓

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางสตรีระ(ร่างกาย) ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 1

1. ความต้องการทางสตรีระ (ร่างกาย)		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1.1 อาหารไทยในที่ทำงาน	จำนวน	67	102	22	55	4	4.12 (มาก)	3
	ร้อยละ	33.5	51	11	2.5	2.0		
1.2 ชุดฟอร์มทำงาน	จำนวน	59	101	38	-	2	4.08 (มาก)	4
	ร้อยละ	29.5	50.5	19.0	-	1.0		
1.3 ห้องพักแรม ส่วนตัวในที่ทำงาน	จำนวน	106	80	11	2	1	4.44 (มาก)	1
	ร้อยละ	53.0	40.0	5.5	1.0	0.5		
1.4 สถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย	จำนวน	78	100	17	2	3	4.24 (มาก)	2
	ร้อยละ	39.0	50.0	8.5	1.0	1.5		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.22 (มาก)	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสตรีระ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสตรีระที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ สถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย 4.24) และอาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางความปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 2

2. ความต้องการความปลอดภัย		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
2.1 ความชัดเจนใน การกำหนดหน้าที่	จำนวน	145	50	5	-	-	4.70 (มากที่สุด)	4
	ร้อยละ	72.5	25.0	2.5	-	-		
2.2 สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย	จำนวน	158	38	4	-	-	4.77 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	79.0	19.0	2.0	-	-		
2.3 วัสดุ อุปกรณ์ ที่ พอเพียง และปลอดภัยใน การทำงาน	จำนวน	156	41	3	-	-	4.76 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	78.0	20.5	1.5	-	-		
2.4 การตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	จำนวน	148	48	4	-	-	4.72 (มากที่สุด)	3
	ร้อยละ	74.0	24.0	2.0	-	-		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.74 (มากที่สุด)	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.74)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัยที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 4.77) รองลงมาคือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.76) และการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 3

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3.1 บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน	จำนวน	160	36	4	-	-	4.78 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	80.0	18.0	2.0	-	-		
3.2 ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว	จำนวน	137	55	8	-	-	4.64 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	68.5	27.5	4.0	-	-		
3.3 หัวหน้างานดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิด	จำนวน	129	63	8	-	-	4.61 (มากที่สุด)	3
	ร้อยละ	64.5	31.5	4.0	-	-		
ค่าเฉลี่ยรวม						4.68 (มากที่สุด)		

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อ ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.68)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.78) รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.64) และ หัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 4.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญด้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 4

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
4.1 โอกาสในการ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน	92	90	14	2	2	4.34 (มาก)	1
	ร้อยละ	46.0	45.0	7.0	1.0	1.0		
4.2 ได้รับการยกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน	87	90	16	-	7	4.25 (มาก)	3
	ร้อยละ	43.5	45.0	8.0	-	3.5		
4.3 ได้รับการยกย่อง จากผู้อื่นว่าได้ทำงานที่มี เกียรติ	จำนวน	87	90	18	-	5	4.27 (มาก)	2
	ร้อยละ	43.5	45.0	9.0	-	2.5		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.29 (มาก)	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการ ความปลอดภัยที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือ ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าได้ทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 4.27) และ ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการใฝ่เรียนรู้ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 5

5. ความต้องการใฝ่เรียนรู้		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
5.1 โอกาสในการศึกษาต่อ	จำนวน	104	75	19	-	2	4.39	2
	ร้อยละ	52.0	37.5	9.5	-	1.0	(มาก)	
5.2 โอกาสในการไปดูงาน ต่างประเทศ	จำนวน	96	84	13	3	4	4.33	3
	ร้อยละ	48.0	42.0	6.5	1.5	2.0	(มาก)	
5.3 โอกาสในการเรียน เพิ่มเติมทางด้านภาษา	จำนวน	113	70	15	-	2	4.46	1
	ร้อยละ	56.5	35.0	7.5	-	1.0	(มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม							4.39 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการใฝ่เรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการใฝ่เรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.39) และโอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางสุนทรียะตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 6

6. ความต้องการทางสุนทรียะ		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
6.1 ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร	จำนวน	136	60	4	-	-	4.66	2
	ร้อยละ	68.0	30.0	2.0	-	-	(มากที่สุด)	
6.2 ความมุ่งมั่นทำงาน เพื่อช่วยเหลือสังคม	จำนวน	114	78	7	1	-	4.53	4
	ร้อยละ	57.0	39.0	3.5	0.5	-	(มากที่สุด)	
6.3 ความสุขใจและสบาย ใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	จำนวน	150	44	4	-	2	4.70	1
	ร้อยละ	75.0	22.0	2.0	-	1.0	(มากที่สุด)	
6.4 ความภาคภูมิใจใน อาชีพ	จำนวน	140	54	1	2	3	4.63	3
	ร้อยละ	70.0	27.0	0.5	1.0	1.5	(มากที่สุด)	
ค่าเฉลี่ยรวม							4.63 (มากที่สุด)	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อ ความต้องการทางสุนทรียะ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.63)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อ ความต้องการทางสุนทรียะที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.70) รองลงมาคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.66) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ โอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 7

7. ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
7.1 การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง	จำนวน	85	101	9	5	-	4.31 (มาก)	2
	ร้อยละ	42.5	50.5	4.5	2.5	-		
7.2 การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ	จำนวน	125	71	2	2	-	4.59 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	62.5	35.5	1.0	1.0	-		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.45 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.45)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.59) และรองลงมา คือการได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย 4.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านค่าตอบแทน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัลด์ เบอริ่ง

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
8.1 ความต้องการด้าน ค่าตอบแทน								
8.1.1 เงินเดือน	จำนวน	156	37	5	-	2	4.72 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	78.0	18.5	2.5	-	1.0		
8.1.2 ค่าตอบแทน ทำงานล่วงเวลา	จำนวน	156	37	7	-	-	4.75 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	78.0	18.5	3.5	-	-		
8.1.3 ค่าตอบแทนเวร ป่วย/ดึก	จำนวน	153	39	8	-	-	4.72 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	76.5	19.5	4.0	-	-		
8.1.4 โบนัส	จำนวน	155	35	8	2	-	4.72 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	77.5	17.5	4.0	1.0	-		
8.1.5 ค่าตำแหน่งงาน	จำนวน	150	41	8	1	-	4.70 (มากที่สุด)	3
	ร้อยละ	75.0	20.0	4.0	0.5	-		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.72 (มากที่สุด)	

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้าน ค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.72)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้าน ค่าตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.75) รองลงมา คือ เงินเดือน , ค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก และ โบนัส (ค่าเฉลี่ย 4.72) และค่าตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านสวัสดิการ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอรัค

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
8.2 ความต้องการด้านสวัสดิการ								
8.2.1 การรักษาพยาบาล	จำนวน	167	30	3	-	-	4.82 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	83.5	15.0	1.5	-	-		
8.2.2 การประกันสุขภาพ	จำนวน	163	36	1	-	-	4.81 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	81.5	18.0	0.5	-	-		
8.2.3 การประกันอุบัติเหตุ	จำนวน	159	37	4	-	-	4.78 (มากที่สุด)	3
	ร้อยละ	79.4	18.5	2.0	-	-		
8.2.4 การประกันชีวิต	จำนวน	152	43	5	-	-	4.74 (มากที่สุด)	4
	ร้อยละ	76.0	21.5	2.5	-	-		
8.2.5 การลาภิจตามเกณฑ์ ที่เหมาะสม	จำนวน	145	51	4	-	-	4.71 (มากที่สุด)	7
	ร้อยละ	72.5	25.5	2.0	-	-		
8.2.6 การลาป่วยตาม เกณฑ์ที่เหมาะสม	จำนวน	149	47	4	-	-	4.72 (มากที่สุด)	6
	ร้อยละ	74.5	23.5	2.0	-	-		
8.2.7 การลาพักผ่อนตาม เกณฑ์ที่เหมาะสม	จำนวน	152	44	3	-	-	4.73 (มากที่สุด)	5
	ร้อยละ	76.0	22.0	1.5	-	0.5		
8.2.8 ที่พักใกล้ที่ทำงาน	จำนวน	152	41	4	1	2	4.70 (มากที่สุด)	8
	ร้อยละ	76.0	20.5	2.0	0.5	1.0		
8.2.9 ค่าเดินทางกลับ ภูมิลำเนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	จำนวน	141	12	2	2	2	4.60 (มากที่สุด)	9
	ร้อยละ	70.5	6.0	1.0	1.0	1.0		
ค่าเฉลี่ยรวม						4.73 (มากที่สุด)		

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.73)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.82) รองลงมา คือ การประกันสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.81) และการประกันอุบัติเหตุ (ค่าเฉลี่ย 4.78) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านความมั่นคงตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริซเบอร์ก

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8.3 ความต้องการด้านความมั่นคง								
8.3.1 องค์กรมีความ มั่นคง มีชื่อเสียง	จำนวน	110	83	7	-	-	4.51 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	55.0	41.5	3.5	-	-		
8.3.2 ความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	จำนวน	143	56	-	-	1	4.70 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	71.5	28.0	-	-	0.5		
ค่าเฉลี่ยรวม						4.61 (มากที่สุด)		

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.61)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านความมั่นคง ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.70) และรองลงมา คือองค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการความก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
8.4 ความต้องการความก้าวหน้า								
8.4.1 มีการกำหนดคู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน	จำนวน	108	80	11	-	1	4.47 (มาก)	5
	ร้อยละ	54.0	40.0	5.5	-	0.5		
8.4.2 ความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน	124	70	5	-	1	4.58 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	62.0	35.0	2.5	-	0.5		
8.4.3 หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและ เป็นไปตามหลักคุณธรรม	จำนวน	129	67	4	-	-	4.63 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	64.5	33.5	2.0	-	-		
8.4.4 โอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	จำนวน	117	80	2	-	1	4.56 (มากที่สุด)	3
	ร้อยละ	58.5	40.0	1.0	-	0.5		
8.4.5 มีโอกาสรับรู้งานด้าน ต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	จำนวน	120	75	3	-	2	4.56 (มากที่สุด)	3
	ร้อยละ	60.0	37.5	1.5	-	1.0		
8.4.6 ผู้บังคับบัญชาให้ ความไว้วางใจในการทำงานและมัก มอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ	จำนวน	117	77	4	-	2	4.54 (มากที่สุด)	4
	ร้อยละ	58.5	38.5	2.0	-	1.0		
ค่าเฉลี่ยรวม						4.56 (มากที่สุด)		

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.56)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการความก้าวหน้า ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.63) รองลงมา คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.58) และโอกาสในการ

แสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง
ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.56) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์เกอร์

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
8.5 ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ								
8.5.1 การเขียนนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	จำนวน	111	84	5	-	-	4.53 (มากที่สุด)	6
	ร้อยละ	55.5	42.0	2.5	-	-		
8.5.2 การชี้แจงนโยบายให้ ทราบอย่างทั่วถึง	จำนวน	116	79	5	-	-	4.56 (มากที่สุด)	5
	ร้อยละ	58.0	39.5	2.5	-	-		
8.5.3 ความชัดเจนในการ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	จำนวน	125	72	3	-	-	4.61 (มากที่สุด)	3
	ร้อยละ	62.5	36.0	1.5	-	-		
8.5.4 การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวน	130	67	3	-	-	4.64 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	65.0	33.5	1.5	-	-		
8.5.5 การสร้างบรรยากาศ ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการ ทำงาน	จำนวน	139	56	5	-	-	4.67 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	96.5	28.0	2.5	-	-		
8.5.6 การได้ใช้ความสามารถ ของตนเองในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่	จำนวน	132	65	3	-	-	4.64 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	66.0	32.5	1.5	-	-		
8.5.7 โอกาสในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	จำนวน	118	80	2	-	-	4.58 (มากที่สุด)	4
	ร้อยละ	59.0	40.0	1.0	-	-		
8.5.8 มีโอกาสรับรู้งานด้าน ต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	จำนวน	128	66	6	-	-	4.61 (มากที่สุด)	3
	ร้อยละ	64.0	33.0	3.0	-	-		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.61 (มากที่สุด)	

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.61)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมา คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.64) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบและมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.61) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญในต่อปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก

9. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene)		ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
9.1 การปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาด้านการ ทำงาน	จำนวน	121	75	4	-	-	4.59 (มากที่สุด)	5
	ร้อยละ	60.5	37.5	2.0	-	-		
9.2 การเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่ง กันและกัน	จำนวน	130	67	3	-	-	4.64 (มากที่สุด)	3
	ร้อยละ	65.0	33.5	1.5	-	-		
9.3 การนิเทศงาน สอน และ แจกจ่ายหน้าที่รับผิดชอบ	จำนวน	120	75	5	-	-	4.58 (มากที่สุด)	7
	ร้อยละ	60.0	37.5	2.5	-	-		
9.4 ความเหมาะสมของปริมาณ งาน	จำนวน	123	71	6	-	-	4.59 (มากที่สุด)	6
	ร้อยละ	61.5	35.5	3.0	-	-		
9.5 ความชัดเจนในการ มอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	จำนวน	129	68	3	-	-	4.63 (มากที่สุด)	4
	ร้อยละ	64.5	34.0	1.5	-	-		
9.6 สภาพการทำงาน ที่ เหมาะสม	จำนวน	130	64	6	-	-	4.62 (มากที่สุด)	5
	ร้อยละ	65.0	32.0	3.0	-	-		
9.7 การให้คำปรึกษา การ ช่วยเหลือกันในการทำงาน	จำนวน	137	58	5	-	-	4.66 (มากที่สุด)	2
	ร้อยละ	68.5	29.0	2.5	-	-		
9.8 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวน	141	54	5	-	-	4.68 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	70.5	27.0	2.5	-	-		
9.9 การเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	จำนวน	140	57	3	-	-	4.68 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	70.0	28.0	1.5	-	-		
9.10 ความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็นกันเอง	จำนวน	140	56	4	-	-	4.68 (มากที่สุด)	1
	ร้อยละ	70.0	28.0	2.0	-	-		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.56 (มากที่สุด)	

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการบำรุงรักษา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.56)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชาและการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชาและความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.68) รองลงมา คือ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.66) และ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 4.64) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการด้านสรีระ(ร่างกาย) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ความต้องการใฝ่เรียนรู้ ความต้องการทางสุนทรียะ ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา โดยจำแนกตามอายุในปัจจุบัน สถานภาพในการทำงานในปัจจุบัน และอายุการทำงาน

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อ ความต้องการทางสรีระ(ร่างกาย)ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 1 จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

1. ความต้องการทางสรีระ(ร่างกาย)	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1.1 อาหารไทยในที่ทำงาน	4.08 (มาก)	4.16 (มาก)	4.04 (มาก)	4.13 (มาก)
1.2 ชุดฟอร์มทำงาน	4.03 (มาก)	4.09 (มาก)	4.04 (มาก)	4.25 (มาก)
1.3 ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน	4.42 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.46 (มาก)	4.19 (มาก)
1.4 สถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย	4.25 (มาก)	4.22 (มาก)	4.29 (มาก)	4.25 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19 (มาก)	4.24 (มาก)	4.21 (มาก)	4.20 (มาก)

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสรีระที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.24 4.21 4.20 และ 4.19 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อย่อยด้านความต้องการทางสรีระ 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.50) รองลงมาคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย(ค่าเฉลี่ย4.22) และอาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.16) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อย่อยด้านความต้องการทางสรีระทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.46)

รองลงมาคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย4.29) และอาหารไทยในที่ทำงานและชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.04) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกายและชุดฟอร์มทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.25) รองลงมาคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.19) และ อาหารไทย (ค่าเฉลี่ย4.13) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.42) รองลงมาคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย4.25) และอาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.08) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 2 จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

2. ความต้องการความปลอดภัย	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
2.1 ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่	4.60 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.83 (มากที่สุด)	4.81 (มากที่สุด)
2.2 สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย	4.69 (มากที่สุด)	4.81 (มากที่สุด)	4.88 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)
2.3 วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และ ปลอดภัยในการทำงาน	4.72 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.83 (มากที่สุด)	4.88 (มากที่สุด)
2.4 การตรวจสุขภาพประจำปี	4.71 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.81 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.68 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.83 (มากที่สุด)	4.81 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-45 ปี อายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 26-35 ปี และอายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัย ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.83 4.81 4.75 และ 4.68 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย4.88) รองลงมาคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงานและสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย4.83) และ อาหารไทยในที่ทำงานกับชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.79) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกายและชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.88) รองลงมาคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.81) และอาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาดปลอดภัย

(ค่าเฉลี่ย4.81) รองลงมาคือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.76) และ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย4.73) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.72) รองลงมาคือ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย4.71) และ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย4.69)ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อ ความต้องการ ความเป็นเจ้าของและความรัก ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 3 จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
3.1 บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน	4.72 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)	4.88 (มากที่สุด)	4.81 (มากที่สุด)
3.2 ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว	4.60 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
3.3 หัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด	4.58 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.38 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.63 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.79 4.70 4.63 และ 4.56 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.88) รองลงมาคือ "ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย4.79) และหัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.80) รองลงมาคือ "ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย4.67) และหัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.64) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.72) รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย4.60) และหัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.58) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.81) รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย4.50) และหัวหน้างานดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการ เป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 4 จำแนกตามอายุ ในปัจจุบัน

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและ ชื่อเสียง	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
4.1 โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	4.38 (มาก)	4.39 (มาก)	4.04 (มาก)	4.38 (มาก)
4.2 ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน	4.22 (มาก)	4.33 (มาก)	4.04 (มาก)	4.25 (มาก)
4.3 ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่าน ทำงานที่มีเกียรติ	4.39 (มาก)	4.25 (มาก)	4.21 (มาก)	3.94 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33 (มาก)	4.32 (มาก)	4.10 (มาก)	4.19 (มาก)

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี อายุ 26-35 ปี อายุ 46 ปีขึ้นไป และ อายุ 36-45 ปี ให้ความสำคัญต่อให้ความสำคัญต่อความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 4.32 4.19 และ 4.10 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.38) และได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) และได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการ

ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และลำดับที่ 3 ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.94) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการ
ใฝ่เรียนรู้ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 5 จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

5. ความต้องการใฝ่เรียนรู้	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
5.1 โอกาสในการศึกษาต่อ	4.56 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)	3.88 (มาก)	4.19 (มาก)
5.2 โอกาสในการไปดูงาน ต่างประเทศ	4.44 (มาก)	4.40 (มาก)	3.88 (มาก)	4.06 (มาก)
5.3 โอกาสในการเรียนเพิ่มเติม ทางด้านภาษา	4.54 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.17 (มาก)	4.13 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.51 (มากที่สุด)	4.46 (มาก)	3.98 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการใฝ่เรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.51 อายุ 26-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อ ความต้องการใฝ่เรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.46 3.98 และ 4.13 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมาคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.54) และ โอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.44) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.44) และ โอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.40) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษาต่อ และ โอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการ
 ใฝ่เรียนรู้ ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้าน
 ภาษา (ค่าเฉลี่ย4.19) รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษา (ค่าเฉลี่ย4.13) และโอกาสในการไปดูงาน
 ต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย4.06) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสุนทรียะ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 6 จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

6. ความต้องการทางสุนทรียะ	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
6.1 ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร	4.64 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.81 (มากที่สุด)
6.2 ความมุ่งมั่นทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม	4.49 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.33 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)
6.3 ความสุขใจและสบายใจในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	4.68 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
6.4 ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.56 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.59 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.54 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี อายุ 36-45 ปี และ ให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสุนทรียะ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.69 4.67 4.59 และ 4.54 และ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.81) รองลงมาคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.69) และ ความมุ่งมั่นทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคมและความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.63) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.75) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.69) และ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.66) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการ

ทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย4.68) รองลงมาคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.64) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย4.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทาง สุนทรียะทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมของ องค์กรและความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย4.63) รองลงมาคือ ความสุขใจและสบายใจในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย4.58) และความมุ่งมั่นทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม (ค่าเฉลี่ย4.33) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้าน ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 7 จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

7. ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
7.1 การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง	4.32 (มาก)	4.39 (มาก)	4.04 (มาก)	4.19 (มาก)
7.2 การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ	4.63 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.54 (มากที่สุด)	4.19 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.48 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)	4.19 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-35 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.52 ส่วน อายุต่ำกว่า 26 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.48 4.29 และ 4.19 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบ ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ(ค่าเฉลี่ย4.64) รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย4.39) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบ ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ (ค่าเฉลี่ย4.63) รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย4.32) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบ 3 ลำดับคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ (ค่าเฉลี่ย4.54) รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย4.04) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเหมือนกันทุกช่วงอายุ คือการได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวังและ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ (ค่าเฉลี่ย4.19)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านค่าตอบแทน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์รก จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

8. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.1 ความต้องการด้านค่าตอบแทน				
8.1.1 เงินเดือน	4.60 (มากที่สุด)	4.77 (มากที่สุด)	4.96 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.1.2 ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา	4.76 (มากที่สุด)	4.74 (มากที่สุด)	4.88 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
8.1.3 ค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก	4.75 (มากที่สุด)	4.74 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
8.1.4 โบนัส	4.68 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)	4.88 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
8.1.5 ค่าตำแหน่งงาน	4.60 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.88 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.68 (มากที่สุด)	4.74 (มากที่สุด)	4.87 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญ ต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านค่าตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.87 4.74 4.68 และ 4.59 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.96) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา โบนัสและค่าตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.88) และค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก (ค่าเฉลี่ย 4.45) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย4.77) รองลงมาคือ ค่าตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย4.75) และค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทนเวรป่าய/ดึก (ค่าเฉลี่ย4.74) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย4.76) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนเวรป่าย/ดึก (ค่าเฉลี่ย4.75) และโบนัส (ค่าเฉลี่ย4.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย4.69) รองลงมาคือ โบนัสและค่าตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.63) และค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทนเวรป่าย/ดึก (ค่าเฉลี่ย4.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น(Motivators) ความต้องการด้านสวัสดิการ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

8. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.2 ความต้องการด้านสวัสดิการ				
8.2.1 การรักษาพยาบาล	4.76 (มากที่สุด)	4.84 (มากที่สุด)	4.96 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)
8.2.2 การประกันสุขภาพ	4.79 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)	4.92 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.2.3 การประกันอุบัติเหตุ	4.74 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.2.4 การประกันชีวิต	4.69 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.2.5 การลาจตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.67 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.2.6 การลาป่วยตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.68 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.2.7 การลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.65 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.2.8 ที่พักใกล้ที่ทำงาน	4.75 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.31 (มากที่สุด)
8.2.9 ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.69 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.71 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.80 4.75 4.71 และ 4.63 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย4.96) รองลงมาคือ การประกันสุขภาพ(ค่าเฉลี่ย4.92) และการประกันอุบัติเหตุและการประกันชีวิตและการลาป่วยตามเกณฑ์ที่เหมาะสมและการลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย4.79) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย4.84) รองลงมาคือ การประกันสุขภาพและการประกันอุบัติเหตุ (ค่าเฉลี่ย 4.82) และการลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย4.78) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การประกันสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย4.79) รองลงมาคือ การรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย4.76) และที่พักใกล้ที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ค่าเฉลี่ย4.69) และการประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิต การลาภิจตามเกณฑ์ที่เหมาะสม การลาป่วยตามเกณฑ์ที่เหมาะสมและการลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านความมั่นคง ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์รก์ จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.3 ความต้องการด้านความมั่นคง				
8.3.1 องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.47 (มาก)	4.49 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.3.2 ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	4.69 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.31 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.58 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านความมั่นคง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.69 4.63 4.58 และ 4.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านความมั่นคงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง(ค่าเฉลี่ย 4.63) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านความมั่นคงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.76) รองลงมาคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง(ค่าเฉลี่ย4.49) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการด้านความมั่นคงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.69) รองลงมาคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง(ค่าเฉลี่ย 4.47) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัย
ย่อยความต้องการด้านความมั่นคงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ องค์กรมี
ความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย4.49) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย
4.31) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการความก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.4 ความต้องการความก้าวหน้า				
8.4.1 มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	4.42 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.31 (มาก)
8.4.2 ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.57 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.46 (มาก)	4.25 (มาก)
8.4.3 หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	4.58 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)
8.4.4 โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.56 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)	4.44 (มาก)
8.4.5 มีโอกาสสร้างงานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.53 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.33 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)
8.4.6 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ	4.47 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	4.33 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.52 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.44 (มาก)

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการความก้าวหน้า ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.65 และ 4.52 ส่วนอายุ อายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุ 36-45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการความก้าวหน้า ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.44 และ 4.40 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า 3 ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.69) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสใน

การเลื่อนตำแหน่ง(ค่าเฉลี่ย4.68) และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย4.64) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า 3 ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย4.58) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.56) และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย4.53) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย4.63) รองลงมาคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย4.56) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรมและโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่(ค่าเฉลี่ย4.44) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า 3 ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย4.63) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.46) และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่(ค่าเฉลี่ย4.38)ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญในด้าน ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์รก จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.5 ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ				
8.5.1 การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.44 (มาก)	4.58 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)
8.5.2 การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.46 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)
8.5.3 ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.56 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
8.5.4 การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.56 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)
8.5.5 การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.60 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
8.5.6 การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.60 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)	4.54 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
8.5.7 โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหด้วยตนเอง	4.50 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)
8.5.8 มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.54 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)	4.46 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.53 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 26-35 ปี อายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 36-45 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และ ให้ความสำคัญ ต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม และ 4.67 4.60 4.58 และ 4.53 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย4.72) รองลงมาคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย4.70) และโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย4.69) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย4.63) รองลงมาคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง(ค่าเฉลี่ย4.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง(ค่าเฉลี่ย4.67) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย4.63) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย4.60) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.56) และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย4.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุในปัจจุบัน

9. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene)	อายุในปัจจุบัน			
	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
9.1 การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.56 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)
9.2 การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.61 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
9.3 การนิเทศงาน สอน และแจกจ่ายหน้าที่รับผิดชอบ	4.53 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.54 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
9.4 ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.54 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
9.5 ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	4.57 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
9.6 สภาพการทำงาน ที่เหมาะสม	4.56 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)
9.7 การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.68 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)
9.8 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.69 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)
9.9 การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.68 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)
9.10 ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.72 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.61 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 26-35 ปี ไป อายุ 36-45 ปี ต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.67 4.66 4.61 และ 4.51

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษาทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง(ค่าเฉลี่ย4.70) รองลงมาคือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย4.69) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษาทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.71) และความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน ที่เหมาะสม(ค่าเฉลี่ย4.67) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษาทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย4.72) รองลงมาคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย4.69) และการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงานและการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษา 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.63) รองลงมาคือ สภาพการทำงานที่เหมาะสม การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย4.56) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การนิเทศงาน สอน และแจกจ่ายหน้าที่รับผิดชอบ ความเหมาะสมของปริมาณงาน(ค่าเฉลี่ย 4.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางสรีระ(ร่างกาย) ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 1 จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

1. ความต้องการทางสรีระ (ร่างกาย)	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1.1 อาหารไทยในที่ทำงาน	4.63 (มากที่สุด)	4.14 (มาก)	4.05 (มาก)
1.2 ชุดฟอร์มทำงาน	4.56 (มากที่สุด)	4.18 (มาก)	3.98 (มาก)
1.3 ห้องพักรีสอร์ทในตัวในที่ทำงาน	4.81 (มากที่สุด)	4.49 (มาก)	4.38 (มาก)
1.4 สถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย	4.81 (มากที่สุด)	4.39 (มาก)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.70 (มากที่สุด)	4.30 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสรีระที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.70 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสรีระ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.30 และ 4.13 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยความต้องการทางสรีระทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักรีสอร์ทในตัวในที่ทำงานและสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย4.81) รองลงมาคือ อาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.63) และชุดฟอร์มในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยความต้องการทางสรีระทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักรีสอร์ทในตัวในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย

4.49) รองลงมาคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย(ค่าเฉลี่ย4.39) และชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยความต้องการทางสรีระทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยมาก 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย4.11) และอาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.05) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับความสำคัญด้านความต้องการความปลอดภัยตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 2 จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

2. ความต้องการความปลอดภัย	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
2.1 ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่	4.69 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)
2.2 สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย	4.81 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.77 (มากที่สุด)
2.3 วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยใน การทำงาน	4.81 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)
2.4 การตรวจสอบสภาพประจำปี	4.81 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.78 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อ ความต้องการความปลอดภัยที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.78 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน และที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลรัฐ ให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.75 และ 4.71 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย้อยด้านความต้องการความปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน และ การตรวจสอบสภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.81) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.69) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย้อยด้านความต้องการความปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ วัสดุ

อุปกรณ์ ที่พอเพียงและปลอดภัยในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.78) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย(ค่าเฉลี่ย4.77) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย4.72) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้าน ความต้องการความปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาดปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย4.76) รองลงมาคือ การตรวจสอบภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย4.73) และวัสดุอุปกรณ์ ที่พอเพียงและปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.71) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
3.1 บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน	4.81 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)	4.77 (มากที่สุด)
3.2 การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว	4.81 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)
3.3 หัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด	4.56 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.73 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการให้ความสำคัญต่อความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ที่มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.73 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ลูกจ้างโรงพยาบาลรัฐและ ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.67

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน และการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.81) รองลงมาคือ หัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 4.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.78) รองลงมาคือ การได้รับคำแนะนำ

ช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย4.65) และหัวหน้างานดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.59) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือบุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงาน 3 (ค่าเฉลี่ย4.77) รองลงมาคือ การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว และหัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.62) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการ เป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 4 จำแนกตาม สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
4.1 โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.63 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.26 (มาก)
4.2 การได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.56 (มากที่สุด)	4.12 (มาก)	4.26 (มาก)
4.3 การได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ	4.31 (มาก)	4.29 (มาก)	4.26 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.50 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)	4.26 (มาก)

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.29 และ 4.26 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อบังคับข้อด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.63) รองลงมาคือ ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.56) และได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 4.31) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อบังคับข้อด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ การได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 4.29) และการได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเหมือนกันคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย4.26)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการ ใฝ่เรียนรู้ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน ปัจจุบัน

5. ความต้องการใฝ่เรียนรู้	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
5.1 โอกาสในการศึกษาต่อ	4.38 (มาก)	4.65 (มากที่สุด)	4.30 (มาก)
5.2 โอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ	4.50 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.23 (มาก)
5.3 โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา	4.38 (มาก)	4.69 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.42 (มาก)	4.62 (มากที่สุด)	4.30 (มาก)

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.62 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ และที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญต่อให้ความสำคัญต่อความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.42 และ 4.30 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อบังคับย้อยด้านความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.69) รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.65) และโอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.53) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อบังคับย้อยด้านความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษาต่อ และโอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.38) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย4.38) รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย4.30) และโอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย4.23) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางสุนทรียะ เรียนรู้ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 6 จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

6. ความต้องการทางสุนทรียะ	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
6.1 ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร	4.63 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)
6.2 ความมุ่งมั่นทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม	4.50 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
6.3 ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	4.31 (มาก)	4.69 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)
6.4 ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.69 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.53 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสุนทรียะ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.65 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.63 และ 4.53 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ลูกจ้าง โรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อบังคับย้อยด้านความต้องการทางสุนทรียะทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร และ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย4.69) รองลงมาคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย4.61) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อบังคับย้อยด้านความต้องการทางสุนทรียะทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความสุขใจและ

สบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมของ
องค์กร(ค่าเฉลี่ย4.65) และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย4.63) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทาง
สุนทรียะทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย4.69)
รองลงมาคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย4.63) และความมุ่งมั่นทำงานเพื่อ
ช่วยเหลือสังคม (ค่าเฉลี่ย4.50) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 7 จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

7. ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
7.1 การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง	4.56 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.25 (มาก)
7.2 การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ	4.56 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.54 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.56 (มากที่สุด)	4.54 (มากที่สุด)	4.40 มาก

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ข้าราชการ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.56 และ 4.54 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.40

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเหมือนกันคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ (ค่าเฉลี่ย4.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ(ค่าเฉลี่ย4.71) รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย4.37) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชนให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ(ค่าเฉลี่ย4.54) รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย4.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการด้านค่าตอบแทน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก จำแนกตาม สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

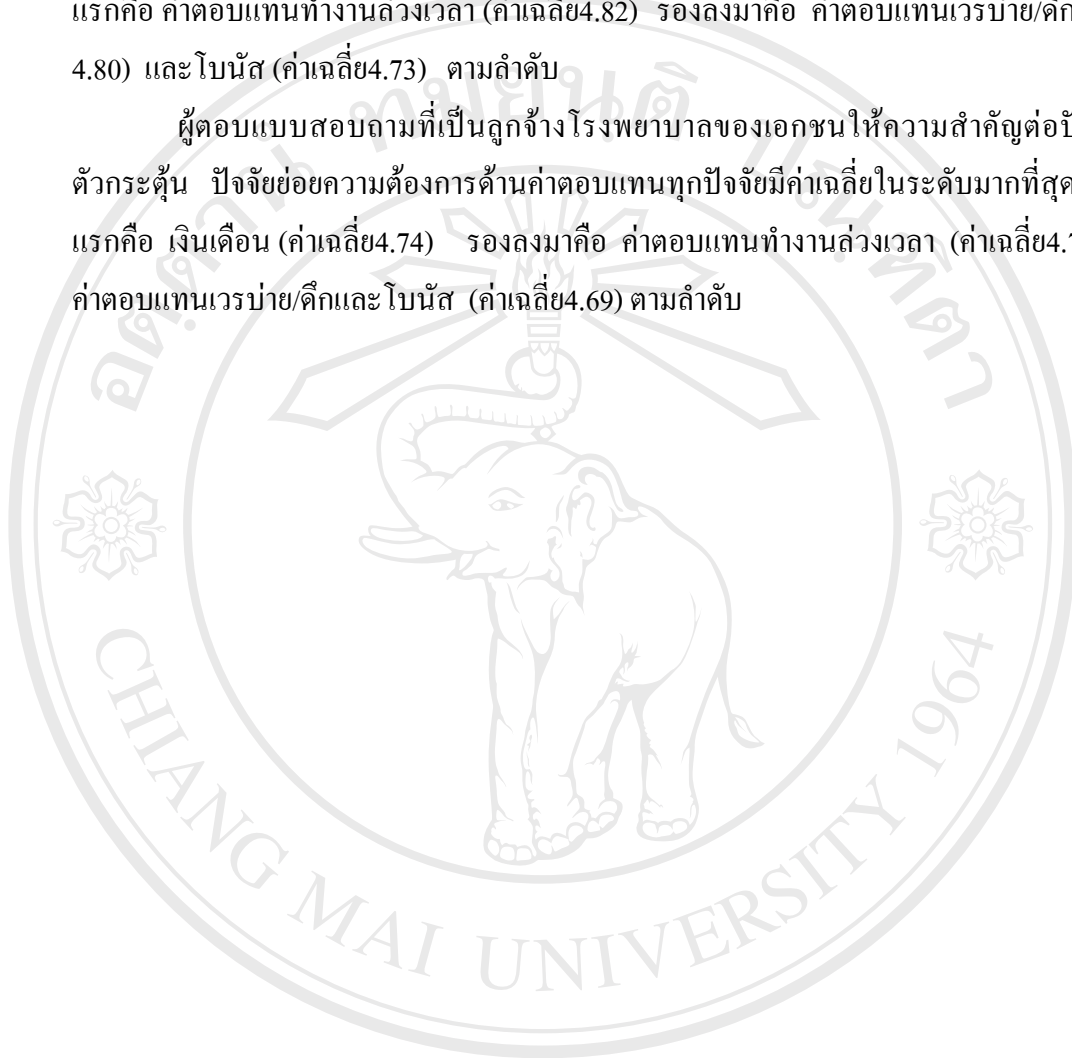
8. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.1 ความต้องการด้านค่าตอบแทน			
8.1.1 เงินเดือน	4.88 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.74 (มากที่สุด)
8.1.2 ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา	4.88 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)
8.1.3 ค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก	4.75 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.1.4 โบนัส	4.88 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)
8.1.5 ค่าตำแหน่งงาน	4.94 (มากที่สุด)	4.69 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.86 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ข้าราชการ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความต้องการด้านค่าตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.86 4.73 และ 4.70 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.94) รองลงมาคือ เงินเดือนค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลาและโบนัส (ค่าเฉลี่ย 4.88) และค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก (ค่าเฉลี่ย 4.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย4.82) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก (ค่าเฉลี่ย 4.80) และโบนัส (ค่าเฉลี่ย4.73) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชนให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย4.74) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย4.70) และค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึกและโบนัส (ค่าเฉลี่ย4.69) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการด้านสวัสดิการ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์รก จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

8. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.2 ความต้องการด้านสวัสดิการ			
8.2.1 การรักษาพยาบาล	4.94 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)
8.2.2 การประกันสุขภาพ	4.94 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)
8.2.3 การประกันอุบัติเหตุ	4.81 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.77 (มากที่สุด)
8.2.4 การประกันชีวิต	4.81 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
8.2.5 การลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.81 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
8.2.6 การป่วยตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.81 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
8.2.7 การลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.81 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)
8.2.8 ที่พักรอใกล้ที่ทำงาน	4.81 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
8.2.9 ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.75 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.83 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ข้าราชการ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความต้องการด้านสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.83 4.73 และ 4.75 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาลและ การประกันสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย4.94) รองลงมาคือ การประกันอุบัติเหตุ การลาภิจตามเกณฑ์ที่เหมาะสม การลาป่วยตามเกณฑ์ที่เหมาะสม การลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม และที่พักรถที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.81) และค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ค่าเฉลี่ย4.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย4.82) รองลงมาคือ การประกันสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย4.80) และการประกันอุบัติเหตุ (ค่าเฉลี่ย4.77) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาลและ การประกันสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย4.78) รองลงมาคือ การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิตและค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ค่าเฉลี่ย4.76) และการลาภิจตามเกณฑ์ที่เหมาะสม การลาป่วยตามเกณฑ์ที่เหมาะสม การลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม และที่พักรถที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการ ด้านความมั่นคง ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก์ จำแนกตาม สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.3 ความต้องการด้านความมั่นคง			
8.3.1 องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.50 (มากที่สุด)	4.27 (มาก)	4.61 (มากที่สุด)
8.3.2 ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.75 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.63 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.67 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความต้องการ ด้านความมั่นคง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.67 4.63 และลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.45 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย4.72) รองลงมาคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย4.61) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย4.50) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย4.63) รองลงมาคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย4.27) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการความก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์รก์ จำแนกตาม สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

8. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.4 ความต้องการความก้าวหน้า			
8.4.1 มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	4.56 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.43 (มาก)
8.4.2 ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.63 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)
8.4.3 หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	4.75 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)
8.4.4 โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.63 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)
8.4.5 มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.75 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)
8.4.6 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ	4.75 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.68 (มากที่สุด)	4.48 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ด้านความต้องการความก้าวหน้า ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.68 4.53 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.48 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อย ความต้องการความก้าวหน้าทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อ

พัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ (ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย4.63) และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ (ค่าเฉลี่ย4.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า 3 ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย4.61) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย4.55) และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ (ค่าเฉลี่ย4.53) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า 3 ลำดับแรกคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.65) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย4.63) และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย4.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์เกอร์จำแนกตาม สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.5 ความต้องการ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ			
8.5.1 การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.69 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)
8.5.2 การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.69 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)
8.5.3 ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.75 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)
8.5.4 การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.75 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)
8.5.5 การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.81 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
8.5.6 การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.75 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)
8.5.7 โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.69 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)
8.5.8 มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.81 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.68 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญ

ต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ด้านความต้องการ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.68 4.58 และ 4.53 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.81) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.75) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.69) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.63) รองลงมาคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.61) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.59) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.68) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความต้องการ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ บังคับบัญชา และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.64) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์กจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน ปัจจุบัน

9. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene)	สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน		
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล ของรัฐ	ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
9.1 การรับประทานอาหารหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา ด้านการทำงาน	4.69 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)
9.2 การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและ รับฟังซึ่งกันและกัน	4.81 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)
9.3 การนิเทศงาน สอน และแจกจ่ายหน้าที่ รับผิดชอบ	4.75 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)
9.4 ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.81 (มากที่สุด)	4.49 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)
9.5 ความชัดเจนในการมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา	4.75 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)
9.6 สภาพการทำงาน ที่เหมาะสม	4.81 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)
9.7 การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.63 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)
9.8 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.69 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)
9.9 การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.69 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)
9.10 ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็น กันเอง	4.63 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.73 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชนและ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และ ให้ ความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.73 4.63 และ 4.61 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษามี ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน ความเหมาะสมของปริมาณงาน สภาพการทำงาน ที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย4.81) รองลงมาคือ การนิเทศงาน สอน และแจกจ่ายหน้าที่รับผิดชอบ และความชัดเจนในการมอบหมาย งานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.75) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และ การ ื่ออาหารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.69) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้าน การบำรุงรักษามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.70) รองลงมาคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย4.67) และการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการ ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.66) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการ บำรุงรักษามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย4.73) รองลงมาคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.71) และการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสรีระ(ร่างกาย) ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 1 จำแนกตาม อายุการทำงานในปัจจุบัน

1. ความต้องการทางสรีระ (ร่างกาย)	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี- 5 ปี	มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1.1 อาหารไทยในที่ทำงาน	4.09 (มาก)	3.83 (มาก)	4.25 (มาก)	4.38 (มาก)
1.2 ชุดฟอร์มทำงาน	4.04 (มาก)	3.87 (มาก)	4.18 (มาก)	4.29 (มาก)
1.3 ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ ทำงาน	4.52 (มากที่สุด)	4.28 (มาก)	4.43 (มาก)	4.54 (มากที่สุด)
1.4 สถานที่พักผ่อน ออก กำลังกาย	4.23 (มาก)	4.17 (มาก)	4.21 (มาก)	4.34 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.22 (มาก)	4.04 (มาก)	4.27 (มาก)	4.39 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 8 ปี มากกว่า 5-8 ปี น้อยกว่า 2 ปี มากกว่า 2-8 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสรีระที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.39 4.27 4.22 และ 4.04 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.54) รองลงมาคือ อาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) และสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย 4.34) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 5-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือ อาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย 4.21) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบัน น้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.52)

รองลงมาคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย4.23) และอาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 2-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.52) รองลงมาคือ อาหารไทยในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.23) และสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย4.09) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 2 จำแนกตาม อายุการทำงานในปัจจุบัน

2. ความต้องการความปลอดภัย	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
2.1 ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่	4.70 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.88 (มากที่สุด)
2.2 สถานที่ทำงานสะอาดปลอดภัย	4.71 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)	4.89 (มากที่สุด)
2.3 วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน	4.75 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.88 (มากที่สุด)
2.4 การตรวจสอบสภาพประจำปี	4.70 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.72 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.85 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 56 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 8 ปี มากกว่า 5-8 ปี น้อยกว่า 2 ปี มากกว่า 2-8 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัยที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.85 4.76 4.72 และ 4.65 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 4.89) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และวัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.88) และการตรวจสอบสภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 5-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 4.82) รองลงมาคือ การตรวจสอบสภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.79) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และวัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบัน น้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย4.71) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย4.70) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 2-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการปลอดภัยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.70) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัยและการตรวจสอบสุขภาพประจำปี(ค่าเฉลี่ย4.68) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย4.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญ ต่อความต้องการ ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 3 จำแนก ตาม อายุการทำงานในปัจจุบัน

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี - 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
3.1 บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน	4.75 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.89 (มากที่สุด)	4.86 (มากที่สุด)
3.2 ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบ ปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว	4.63 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
3.3 หัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่าง ใกล้ชิด	4.59 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.66 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในมากกว่า 5-8 ปี ปัจจุบัน มากกว่า 8 ปี น้อยกว่า 2 ปี มากกว่า 2-8 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.79 4.73 4.66 และ 4.60 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 5-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.89) รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย4.79) และหัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.86) รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย4.68) และหัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.64) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับ
แรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ ได้รับ
คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย4.63) และหัวหน้างานดูแล
และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.59) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 2-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับ
แรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย4.68) รองลงมาคือ ได้รับ
คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงานส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย4.57) และ หัวหน้างานดูแล
และสอนงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย4.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการ เป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 4 จำแนกตามอายุ การทำงาน

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2-8 ปี	มากกว่า 5 - 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
4.1 โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.39 (มาก)	4.28 (มาก)	4.36 (มาก)	4.34 (มาก)
4.2 ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.14 (มาก)	4.22 (มาก)	4.21 (มาก)	4.41 (มาก)
4.3 ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ	4.41 (มาก)	4.20 (มาก)	4.11 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31 (มาก)	4.23 (มาก)	4.23 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 8 ปี น้อยกว่า 2 ปี อายุ มากกว่า 2 - 5 ปีอายุ มากกว่า 5-8 ปีให้ความสำคัญต่อความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.35 4.31 4.23 และ 4.23 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 8 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.41) รองลงมาคือ การมีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อน (ค่าเฉลี่ย4.34) และการได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย4.29) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย4.41) รองลงมาคือ การมีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.39) และการได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย4.14) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 2-5 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.28) รองลงมาคือ การได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย4.22) และการได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย4.20) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5-8 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.36) รองลงมาคือ การได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย4.21) และการได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย4.11) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการ
ใฝ่เรียนรู้ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 5 จำแนกตามอายุการทำงาน

5. ความต้องการใฝ่เรียนรู้	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี - 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
5.1 โอกาสในการศึกษาต่อ	4.43 (มาก)	4.42 (มาก)	4.43 (มาก)	4.32 (มาก)
5.2 โอกาสในการไปทำงาน ต่างประเทศ	4.27 (มาก)	4.43 (มาก)	4.25 (มาก)	4.30 (มาก)
5.3 โอกาสในการเรียนเพิ่มเติม ทางด้านภาษา	4.43 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.39 (มาก)	4.48 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38 (มาก)	4.45 (มาก)	4.36 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 2 - 5 ปีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุ มากกว่า 8 ปี อายุ มากกว่า 5-8 ปีให้ความสำคัญต่อความต้องการใฝ่เรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.45 4.38 4.36 และ 4.36 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 2-5 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ โอกาสในการไปทำงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.43) และโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.42) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.43) และรองลงมาคือ โอกาสในการไปทำงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.27) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.48) รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.43) และโอกาสในการไปทำงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.42) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5-8 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการไปเรียนรู้ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 4.39) และโอกาสในการไปทำงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางสุนทรียะ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 6 จำแนกตามอายุการทำงาน

6. ความต้องการทางสุนทรียะ	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
6.1 ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร	4.66 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.73 (มากที่สุด)
6.2 ความมุ่งมั่นทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม	4.48 (มาก)	4.45 (มาก)	4.64 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)
6.3 ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.68 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
6.4 ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.48 (มาก)	4.58 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.58 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)

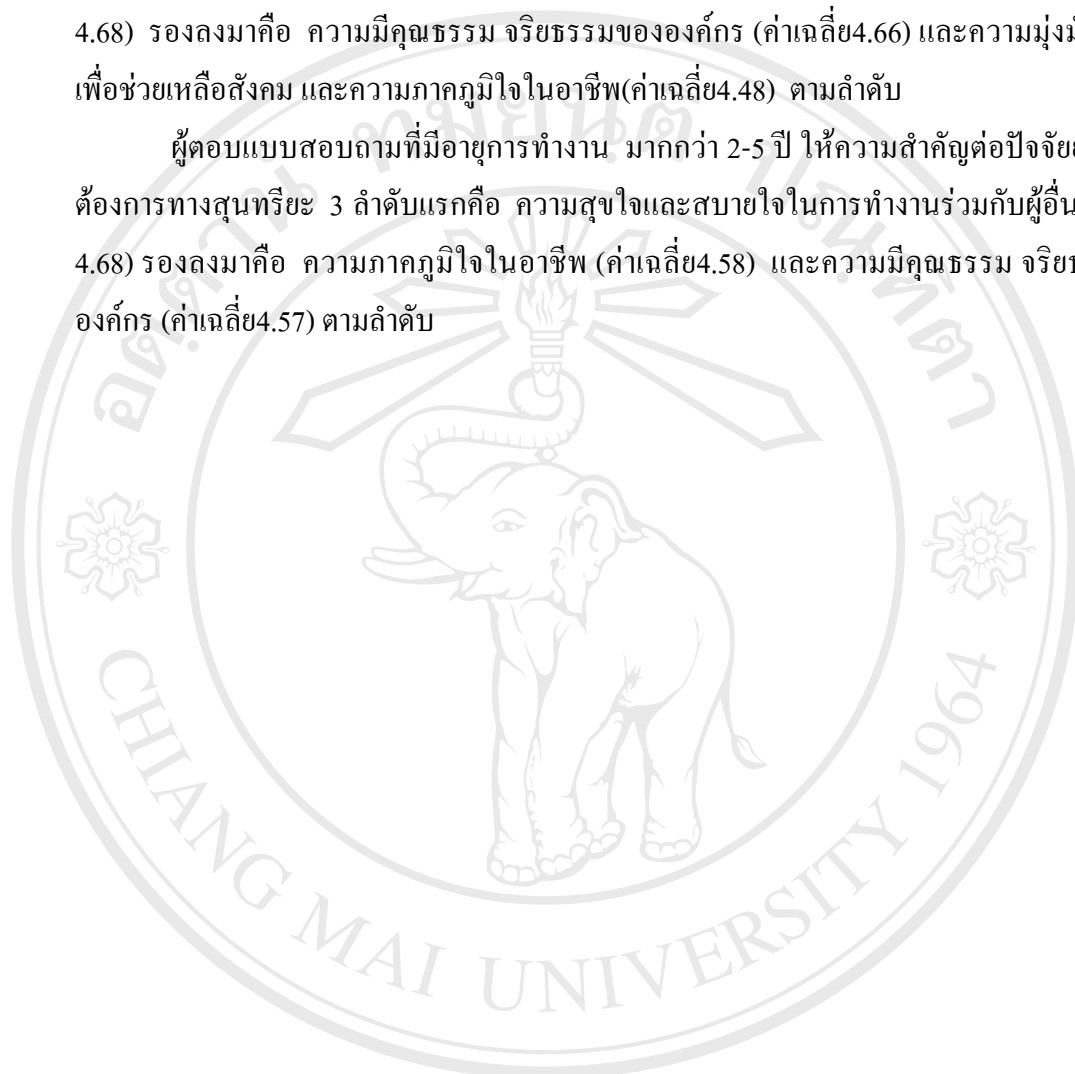
จากตารางที่ 60 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 8 ปี 1 วันขึ้นไป อายุ มากกว่า 5-8 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุ มากกว่า 2 - 5 ปีให้ความสำคัญต่อ ความต้องการทางสุนทรียะ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.71 4.67 4.58 4.57 และตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย4.82) รองลงมาคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย4.73) และความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย4.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 5-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น(ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย4.71) และความมุ่งมั่นทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย4.64) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ 3 ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น(ค่าเฉลี่ย 4.68) รองลงมาคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย4.66) และความมุ่งมั่นทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม และความภาคภูมิใจในอาชีพ(ค่าเฉลี่ย4.48) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 2-5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยความต้องการทางสุนทรียะ 3 ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.68) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย4.58) และความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย4.57) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางสุนทรีย์ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 7 จำแนกตามอายุการทำงาน

7. ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
7.1 การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง	4.30 (มาก)	4.27 (มาก)	4.29 (มาก)	4.36 (มาก)
7.2 การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ	4.68 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.49 (มาก)	4.40 (มาก)	4.47 (มาก)	4.44 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 61 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปีอายุ มากกว่า 5-8 ปีอายุ มากกว่า 8 ปี อายุ มากกว่า 2 - 5 ปีให้ความสำคัญ ต่อ ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.49 4.47 4.44 และ 4.40 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ(ค่าเฉลี่ย4.68) รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย4.30) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 ปี 1 วัน -8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การทำงานที่ถนัดและต้องการ (ค่าเฉลี่ย4.64) รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย4.29) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 8 ปี 1 ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ (ค่าเฉลี่ย4.52) รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย4.26) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 2-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ (ค่าเฉลี่ย4.53) รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง (ค่าเฉลี่ย4.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านค่าตอบแทน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์รก จำแนกตามอายุการทำงาน

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.1 ความต้องการด้าน ค่าตอบแทน				
8.1.1 เงินเดือน	4.61 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)	4.86 (มากที่สุด)	4.88 (มากที่สุด)
8.1.2 ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา	4.80 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)
8.1.3 ค่าตอบแทนเวรбая/ดึก	4.80 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)
8.1.4 โบนัส	4.75 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.84 (มากที่สุด)
8.1.5 ค่าตำแหน่งงาน	4.71 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.73 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)	4.81 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 62 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุ มากกว่า 2 - 5 ปีอายุ มากกว่า 5-8 ปีอายุ มากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านค่าตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.81 4.78 4.73 และ 4.60 ตามลำดับ

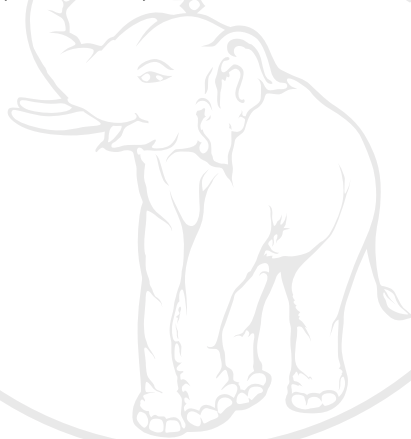
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 8 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทน 3 ลำดับแรกคือ เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย4.88) รองลงมาคือ โบนัส (ค่าเฉลี่ย4.84) และค่าตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.80) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 5-8 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับ

แรกคือ เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย4.86) รองลงมาคือ ค่าตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย4.82) และค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทนป่วย/ติด (ค่าเฉลี่ย4.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทนเวรป่วย/ติด (ค่าเฉลี่ย4.80) รองลงมาคือ โบนัส (ค่าเฉลี่ย4.75) และค่าตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย4.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 2-5 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย4.65) รองลงมาคือ เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย4.63) และค่าตอบแทนเวรป่วย/ติด (ค่าเฉลี่ย4.62) ตามลำดับ



CHIANG MAI UNIVERSITY 1964

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้าน ความต้องการด้านสวัสดิการ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

8. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2-8 ปี	มากกว่า 5 - 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.2 ความต้องการด้านสวัสดิการ				
8.2.1 การรักษาพยาบาล	4.79 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)	4.93 (มากที่สุด)	4.91 (มากที่สุด)
8.2.2 การประกันสุขภาพ	4.82 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)	4.93 (มากที่สุด)	4.86 (มากที่สุด)
8.2.3 การประกันอุบัติเหตุ	4.75 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)	4.86 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)
8.2.4 การประกันชีวิต	4.73 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.86 (มากที่สุด)	4.77 (มากที่สุด)
8.2.5 การลาภิจตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.71 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)
8.2.6 การลาป่วยตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.73 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)
8.2.7 การลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.68 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)
8.2.8 ที่พักใกล้ที่ทำงาน	4.73 (มากที่สุด)	4.72 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
8.2.9 ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.71 (มากที่สุด)	4.47 มาก	4.54 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.74 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.80 (มากที่สุด)	4.78 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 63 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 5-8 ปีอายุ มากกว่า 8 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุ มากกว่า 2 - 5 ปีให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.80 4.78 4.74 และ 4.65 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 ปี 1 วัน -8 ปี ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย4.93) รองลงมาคือ การประกันอุบัติเหตุ และการประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย4.86) และการลาป่วยตามเกณฑ์ที่เหมาะสม และการลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย4.82) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 8 ปี 1 ขึ้นไป ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย4.91) รองลงมาคือ การประกันสุขภาพ(ค่าเฉลี่ย4.86) และการประกันอุบัติเหตุ และการพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย4.82) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การประกันสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย4.82) รองลงมาคือ การรักษาพยาบาล(ค่าเฉลี่ย4.79) และลำดับที่ 3 การประกันอุบัติเหตุ (ค่าเฉลี่ย4.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 2-5 ปีความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล การประกันอุบัติเหตุ และที่พักใกล้ที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.72) รองลงมาคือ ประกันสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย4.70) และการประกันชีวิต และการลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านความมั่นคง ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

8. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี - 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.3 ความต้องการด้านความมั่นคง				
8.3.1 องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.50 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.39 (มาก)	4.71 (มากที่สุด)
8.3.2 ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.73 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)	4.82 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.62 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 64 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ มากกว่า 8 ปี มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุ มากกว่า 5-8 ปีอายุ มากกว่า 2 - 5 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านความมั่นคง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.71 4.62 4.61 และ 4.51 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 8 ปี 1 ขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้นปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง(ค่าเฉลี่ย4.71) รองลงมาคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย4.70) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคงทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย4.73) รองลงมาคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย4.50) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 ปี 1 วัน -8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้นปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย4.82) รองลงมาคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย4.39) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 2-5 ปีให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้าน
ตัวกระตุ้นปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
การงาน (ค่าเฉลี่ย4.62) รองลงมาคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย4.40) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้าน ความต้องการความก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริซเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี- 5 ปี	มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.4 ความต้องการความก้าวหน้า				
8.4.1 มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	4.43 (มาก)	4.45 (มาก)	4.68 (มากที่สุด)	4.43 (มาก)
8.4.2 ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.68 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.75 (มากที่สุด)	4.54 (มากที่สุด)
8.4.3 หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	4.64 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)
8.4.4 โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.52 (มากที่สุด)	4.48 (มาก)	4.71 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)
8.4.5 มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.45 (มาก)	4.47 (มาก)	4.68 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)
8.4.6 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ	4.45 (มาก)	4.42 (มาก)	4.61 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.53 (มากที่สุด)	4.46 (มาก)	4.70 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 65 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 5-8 ปีอายุ มากกว่า 8 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการความก้าวหน้า ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.70 4.61 4.53 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 2-5 ปีให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการความก้าวหน้า ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.46

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 5-8 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้าทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับ

แรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.79) รองลงมาคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.75) และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 8 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.71) รองลงมาคือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.70) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.66) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า 3 ลำดับแรกคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.68) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.64) และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.52) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 2 ปี-5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า 3 ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.48) และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

8.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.5 ความต้องการ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ				
8.5.1 การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.48 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)
8.5.2 การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.46 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
8.5.3 ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.59 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
8.5.4 การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.61 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
8.5.5 การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.68 (มากที่สุด)	4.60 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)
8.5.6 การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.64 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
8.5.7 โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง	4.52 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)
8.5.8 มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.57 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.57 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 66 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 8 ปี อายุ มากกว่า 5-8 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุ มากกว่า 2 - 5 ปีให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.68 4.65 4.57 และ 4.55 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 8 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย4.71) และการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย4.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 5-8 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.71) และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย4.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกัน และกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.68) รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย4.64) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.61) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 2-5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกัน และกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.60) รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย4.57) และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย4.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

9. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene)	อายุการทำงานในปัจจุบัน			
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
9.1 การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.63 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
9.2 การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.68 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
9.3 การนิเทศงาน สอน และแจกจ่ายหน้าที่รับผิดชอบ	4.59 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
9.4 ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.61 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)
9.5 ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	4.64 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)
9.6 สภาพการทำงาน ที่เหมาะสม	4.63 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
9.7 การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.75 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)
9.8 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.79 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)	4.68 (มากที่สุด)
9.9 การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.77 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)
9.10 ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.80 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.69 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)	4.67 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 67 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุ มากกว่า 5-8 ปีอายุ มากกว่า 8 ปี อายุ มากกว่า 2 - 5 ปีให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยด้านการ

บำรุงรักษา ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.69 4.67 4.67 และ 4.53 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 5-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษาทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.79) รองลงมาคือ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงานและการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.75) และสภาพการทำงานที่เหมาะสม และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย4.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 8 ปี 1 ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษาทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.75) รองลงมาคือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.71) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน สภาพการทำงานที่เหมาะสม และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.68) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษาทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย4.80) รองลงมาคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.79) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย4.77) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 2 ปี 1 วัน - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษาทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย4.57) รองลงมาคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.55) และการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงานและการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย4.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 68 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน
ที่ต้องการ/ต่อเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000-30,000 บาท	37	18.5
30,001-50,000 บาท	26	13.0
50,001-70,000 บาท	2	1.0
70,001 บาทขึ้นไป	54	26.5
ไม่ระบุ(ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของหน่วยงาน)	82	41.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 68 พบว่า พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะไม่ระบุอัตราเงินเดือนที่
ต้องการ โดยคิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาเงินเดือนที่ต้องการคือ 70,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อย
ละ 26.5 เงินเดือนที่ต้องการระหว่าง 10,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.5 เงินเดือนที่ต้องการ
ระหว่าง 30,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.0 และเงินเดือนที่ต้องการระหว่าง 50,001-70,000
บาท คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 69 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่ต้องการ
ทำล่วงหน้า/ สัปดาห์

จำนวนชั่วโมงที่ต้องการทำล่วงหน้า/ สัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
1-20 ชั่วโมง/สัปดาห์	89	44.5
21-40 ชั่วโมง/สัปดาห์	47	23.5
41 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป	25	12.5
ไม่ระบุ(ตามเงื่อนไขของหน่วยงาน)	39	19.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 69 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการทำงานล่วงหน้า 1-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยคิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือระหว่าง 21-40 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 23.5 ไม่ระบุ(ตามเงื่อนไขของหน่วยงาน) คิดเป็นร้อยละ 19.5 และ 41 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 70 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนเวรบำเหน็จที่ต้องการทำ ชั่วโมง/สัปดาห์

จำนวนเวรบำเหน็จที่ต้องการทำ /สัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ชั่วโมง/สัปดาห์	130	65.0
6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์	19	9.5
11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์	5	2.5
16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์	1	0.5
21 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป	3	1.5
ไม่ระบุ(ตามเงื่อนไขของหน่วยงาน)	42	21.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 70 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการทำงานเวรบำเหน็จ 1-5 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยคิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมา ไม่ระบุ(ตามเงื่อนไขของหน่วยงาน) คิดเป็นร้อยละ 21.0 ระหว่าง 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 9.5 ระหว่าง 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตั้งแต่ 21 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.5 และระหว่าง 16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 71 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนเวรคิกที่ต้องการทำ ชั่วโมง/ สัปดาห์

จำนวนเวรคิกที่ต้องการทำ / สัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ชั่วโมง/สัปดาห์	66	33.0
6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์	50	25.0
11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์	16	8.0
16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์	7	3.5
21 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป	2	1.0
ไม่ระบุ(ตามเงื่อนไขของหน่วยงาน)	59	29.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 71 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการทำงานเวรคิก 1-5 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยคิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมา ไม่ระบุ(ตามเงื่อนไขของหน่วยงาน) คิดเป็นร้อยละ 29.5 ระหว่าง 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระหว่าง 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 8.0 ระหว่าง 16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 3.5 และตั้งแต่ 21 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 72 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสวัสดิการที่ต้องการจะได้รับ (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

สวัสดิการที่ต้องการจะได้รับ (เรียงจากมากไปหาน้อย)	จำนวน	ร้อยละ
หนังสือสัญญาการทำงาน	38	19.0
ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา	30	15.0
โบนัส	25	12.5
ค่ารักษาพยาบาล	24	12.0
ประกันสุขภาพ	20	10.0
ประกันชีวิต	19	9.5
ที่พัก	15	7.5
ประกันอุบัติเหตุ	13	6.5
ค่าอาหาร	8	4.0
ค่าเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนา	5	2.5
ค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก	3	1.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 72 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการที่ต้องการจะได้รับ โดยเลือกหนังสือสัญญาการทำงานเป็นลำดับแรก โดยคิดเป็นร้อยละ 19.0 รองลงมาคือเป็นค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 15.0 โบนัส คิดเป็นร้อยละ 12.5 ค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 12.0 ประกันสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 10.0 ประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 9.5 ที่พัก คิดเป็นร้อยละ 7.5 ประกันอุบัติเหตุ คิดเป็นร้อยละ 6.5 ค่าอาหาร คิดเป็นร้อยละ 4.0 ค่าเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนา คิดเป็นร้อยละ 2.5 และค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 73 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ต้องการทำงานในต่างประเทศ

ระยะเวลาที่ต้องการทำงานในต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
6 เดือน	18	9.0
1 ปี	45	22.5
2 ปี	82	41.0
3 ปีขึ้นไป	55	27.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 73 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการทำงานในต่างประเทศประมาณ 2 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระยะเวลา 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 และระยะเวลา 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 74 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสภาพการทำงานใน
ประเทศญี่ปุ่น

สภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.ต้องการทำงานประจำอยู่ที่ศูนย์ดูแล	106	53.0
2.ต้องการเดินทางไปตามบ้านของผู้ใช้บริการ	6	3.0
3.ต้องการสับเปลี่ยนระหว่างข้อ 1 กับ ข้อ 2 เดือนละ 2 ครั้ง	68	34.0
4.ต้องการสับเปลี่ยนระหว่างข้อ 1 กับ ข้อ 2 สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	20	10.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 74 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการทำงานประจำอยู่ที่ศูนย์
ดูแล โดยคิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือต้องการสับเปลี่ยนระหว่างข้อ 1 กับ ข้อ 2 เดือนละ 2
ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 34.0 ต้องการสับเปลี่ยนระหว่างข้อ 1 กับ ข้อ 2 สัปดาห์ละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อย
ละ 10.0 และต้องการเดินทางไปตามบ้านของผู้ใช้บริการ คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 75 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุที่ทำให้ท่าน
ต้องการไปทำงานดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

สาเหตุที่ทำให้ต้องการไปทำงานดูแล ผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น	จำนวน คน	ร้อยละ
ค่าตอบแทนสูงกว่าในประเทศไทย	162	81.0
สวัสดิการ ดีกว่าปัจจุบัน	73	36.5
เพื่อประสบการณ์ในความมั่นคง	83	41.5
เพื่อสะสมเงินทุนสำหรับตนเอง	132	66.0
เพื่อต้องการศึกษาระบบการทำงานในต่างประเทศ	92	46.0
ไม่ระบุสาเหตุ	3	1.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 75 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เลือกค่าตอบแทน
สูงกว่าในประเทศไทยเป็นลำดับแรก คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมาคือเพื่อสะสมเงินทุนสำหรับ
ตนเอง คิดเป็นร้อยละ 66.0 สาเหตุเพื่อต้องการศึกษาระบบการทำงานในต่างประเทศ คิดเป็นร้อย
ละ 46.0 สาเหตุเพื่อประสบการณ์ในความมั่นคง คิดเป็นร้อยละ 41.5 สาเหตุสวัสดิการดีกว่า
ปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และไม่ระบุสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการไปทำงานเป็นผู้ดูแล
ผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

ปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. มีปัญหาด้านภาษาที่ใช้ในการติดต่อ เนื่องจากพูดภาษาญี่ปุ่นไม่ได้ จำนวน 45 ราย
2. ขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมของคนญี่ปุ่น จำนวน
40 ราย
3. ขาดความสามารถพิเศษเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ เช่น การนวดแผนไทย การใช้
สมุนไพรเพื่อการบำบัด การกายภาพบำบัด จำนวน 32 ราย
4. ผู้สมัครงานหรือผู้สนใจไม่ทราบว่าจะหาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากแหล่งไหน จำนวน 20 ราย
5. ข้อตกลงหรือสัญญาในการทำงานได้รับการรับรองจากกระทรวงแรงงานหรือไม่
จำนวน 17 ราย
6. มีหน่วยงานหรือผู้ประสานงานของประเทศไทยประจำอยู่ที่ญี่ปุ่นหรือไม่ จำนวน 15 ราย

7. ค่าครองชีพในญี่ปุ่นสูงกว่าเมืองไทยมาก เกรงว่าจะไม่สอดคล้องกับรายได้
จำนวน 5 ราย

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ควรมีสูนย์กลางหรือหน่วยงานจากประเทศไทยคอยดูแลประสานงานให้คำปรึกษาและ
ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติในต่างประเทศ โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นคนไทย สามารถพูดภาษาญี่ปุ่นได้
และเข้าใจระบบการทำงานเป็นอย่างดีเพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 63 ราย

2. ควรมีการจัดอบรมผู้ที่จะไปทำงานในต่างประเทศ ในด้านภาษา ประเพณี และ
วัฒนธรรมของประเทศญี่ปุ่นอย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน จำนวน 56 ราย

3. แต่ละโรงพยาบาลควรมีมาตรฐาน ความเป็นธรรมในการคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้อง
กับความต้องการของหน่วยงานในต่างประเทศ จำนวน 50 ราย

4. ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ข้อมูลข่าวสารของการสมัครงานอย่างถูกต้องและเชื่อถือ
ได้ จำนวน 43 ราย

5. ควรมีการจัดสัมมนา อบรมในด้านภาษา ประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศญี่ปุ่น
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำนวน 42 ราย

6. ควรจะมีการจัดอบรมเกี่ยวกับ การนวดแผนไทย การใช้สมุนไพรเพื่อการบำบัด การ
กายภาพบำบัดเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
จำนวน 37 ราย

7. ขั้นตอนการจัดหางานควรได้รับความเห็นชอบจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
จำนวน 24 ราย

8. ควรมีการตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลจากต้นสังกัด และ
หน่วยที่เกี่ยวข้องทุกๆ 1 เดือน จำนวน 36 ราย

9. พยาบาลที่ไปทำงานในต่างประเทศควรจะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่าง
เหมาะสม จำนวน 35 ราย

10. ควรมีการจัดทัศนศึกษาหรือดูงานจากหน่วยงานประเทศเดียวกัน ตามสถานที่ต่างๆ
เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จำนวน 30 ราย

11. ควรมีการประชุมภายในเพื่อให้ทราบถึงปัญหา และแนวทางในการแก้ไข ที่เกิดจาก
การปฏิบัติงาน เดือนละ 2 ครั้ง จำนวน 25 ราย

12. สัญญาหรือข้อตกลงในการทำงานต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่อยู่ในพื้นฐานของความ
ถูกต้องและเหมาะสม ไม่เอาเปรียบฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป จำนวน 19 ราย