

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทคริส เช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรียซิสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 9) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานในบริษัทคริสเช่นฯ ลักษณะการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่พักในปัจจุบัน การย้ายงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 23)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 24 ถึงตารางที่ 37)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลสรุปการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 38)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลสรุปการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจพนักงานในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพการสมรส (ตารางที่ 39 ถึงตารางที่ 80)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	200	76.3
หญิง	62	23.7
รวม	262	100.0

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และเป็นเพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 25 ปี	75	28.6
26 - 35 ปี	154	58.8
36 - 45 ปี	33	12.6
46 - 55 ปี	0	0
รวม	262	100.0

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 18 - 25 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และอายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	119	45.5
สมรส	134	51.1
หย่าร้าง	9	3.4
รวม	262	100.0

จากตาราง 3 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมปลาย หรือเทียบเท่า	143	54.6
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	114	43.5
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	5	1.9
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
รวม	262	100.0

จากตาราง 4 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมปลาย หรือเทียบเท่า มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมา อนุปริญญา หรือเทียบเท่า มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทคริสเซ่นฯ

อายุการทำงานในบริษัทคริสเซ่นฯ	จำนวน	ร้อยละ
1 เดือน – 1 ปี	85	32.4
1 – 3 ปี	54	20.6
3 – 5 ปี	46	17.6
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	77	29.4
รวม	262	100.0

จากตาราง 5 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัทคริสเซ่น 1 เดือน – 1 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และมีอายุงานระหว่าง 3 – 5 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
4,500 – 6,000 บาท	43	16.4
6,001 – 8,000 บาท	83	31.7
8,001 – 10,000 บาท	108	41.2
10,001 – 12,000 บาท	28	10.7
รวม	262	100.0

จากตาราง 6 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 6,001 – 8,000 บาท มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,500 – 6,000 บาท มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 -12,000 บาท มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามที่พักในปัจจุบัน

ที่พัก	จำนวน	ร้อยละ
บ้านพักของตนเอง	78	29.8
บ้านของบิดา มารดาหรือญาติพี่น้อง	63	24
บ้านเช่า/หอพัก	121	46.2
รวม	262	100.0

จากตาราง 7 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่บ้านเช่าหรือหอพัก มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา อาศัยอยู่บ้านพักของตนเอง มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 พักอาศัยอยู่กับบิดา มารดาหรือญาติพี่น้อง มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน

การย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคย	195	74.7
ไม่เคย	67	25.3
รวม	262	100.0

จากตาราง 8 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เคยมีการย้ายสถานที่ทำงาน มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 ในขณะที่ไม่เคยย้ายสถานที่ทำงาน มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเหตุผลการย้ายสถานที่ทำงาน

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
ผลตอบแทนน้อย	143	54.6
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	115	43.9
ไม่มีความก้าวหน้า	77	29.4
ไม่พอใจสภาพการทำงาน	73	27.9
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	66	25.2
ไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา	53	20.2
ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท	51	19.5
ขาดความเป็นอิสระ	47	17.9
บริษัทเข้มงวดเกินไป	37	14.1
ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป	30	11.5
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	28	10.7
สถานประกอบการปิดกิจการ	24	9.2
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	8	3.1
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติพี่น้อง	6	2.3
ไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชา	2	0.8
อื่นๆ	2	0.8

หมายเหตุ: 1. คัดคำตอบเฉพาะผู้ที่เคยย้ายสถานที่ทำงานเท่านั้น (จำนวน 195 ราย)

2. พนักงานแต่ละรายอาจมีเหตุผลในการย้ายสถานที่ทำงานมากกว่า 1 เหตุผล

จากตาราง พบว่า พนักงานที่เคยย้ายงานจากบริษัท หรือสถานประกอบการอื่นๆ มาก่อน
 หนึ่งมีสาเหตุมาจาก ได้ผลตอบแทนน้อย ร้อยละ 54.6 รองลงมา ไม่พอใจสวัสดิการ ร้อยละ 43.9 ไม่
 มีความก้าวหน้า ร้อยละ 29.4 ไม่พอใจสภาพการทำงาน ร้อยละ 27.9 และไม่มั่นใจในความมั่นคง
 ของบริษัท ร้อยละ 25.2 เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน						ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	39 (14.9)	137 (52.3)	83 (31.7)	3 (1.1)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.81 (2)	มาก
2. การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	25 (9.5)	104 (39.7)	104 (39.7)	29 (11.1)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.48 (3)	ปานกลาง
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	67 (25.6)	129 (49.2)	51 (19.5)	15 (5.7)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.95 (1)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.75	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 2 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และการได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 1 ประเด็น คือ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น

ด้านการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	45 (17.2)	116 (44.3)	82 (31.3)	19 (7.3)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.71 (1)	มาก
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	18 (6.9)	87 (33.2)	118 (45)	39 (14.9)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.32 (4)	ปานกลาง
3. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	21 (8.0)	97 (37.0)	114 (43.5)	22 (8.4)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.39 (3)	ปานกลาง
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	30 (11.5)	125 (47.7)	94 (35.9)	13 (5.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.66 (2)	มาก
5. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	27 (10.3)	48 (18.3)	89 (34.0)	59 (22.5)	39 (14.9)	262 (100.0)	2.87 (5)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.39	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านการยอมรับในผลงานจากผู้อื่นในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 2 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 3 ประเด็น คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	33 (12.6)	74 (28.2)	132 (50.4)	18 (6.9)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.43 (1)	ปาน กลาง
2. ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความต้องการ	32 (12.2)	109 (41.6)	90 (34.4)	26 (9.9)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.52 (2)	มาก
3. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	40 (15.3)	92 (35.1)	100 (38.2)	25 (9.5)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.52 (3)	มาก
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	6 (2.3)	45 (17.2)	113 (43.1)	78 (29.8)	20 (7.6)	262 (100.0)	2.77 (5)	ปาน กลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	14 (5.3)	99 (37.8)	110 (42)	28 (10.7)	11 (4.2)	262 (100.0)	3.29 (4)	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.31	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านลักษณะงานที่ทำในระดับ
ปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนในรายละเอียดแต่ละ
ประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 2 ประเด็น คือ ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความต้องการ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 3 ประเด็น คือ ความเป็น
อิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 งานที่ทำ
เป็นงานที่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	26 (9.9)	117 (44.7)	100 (38.2)	13 (5.0)	5 (2.3)	262 (100.0)	3.55 (3)	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	11 (4.2)	89 (34.0)	116 (44.3)	25 (9.5)	21 (8.0)	262 (100.0)	3.17 (5)	ปาน กลาง
3. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	24 (9.2)	78 (29.8)	110 (42.0)	42 (16.0)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.26 (4)	ปาน กลาง
4. โอกาสแสดงความสามารถที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	57 (21.8)	71 (27.1)	104 (39.7)	27 (10.3)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.58 (2)	มาก
5. การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	37 (14.1)	132 (50.4)	77 (29.4)	13 (5.0)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.71 (1)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.45	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านความรับผิดชอบในระดับ
ปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนในรายละเอียดแต่ละ
ประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับความ
เชื่อถือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โอกาสแสดง
ความสามารถที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และความเหมาะสมของปริมาณงาน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 2 ประเด็น คือ การได้รับมอบหมายงาน
พิเศษที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และการมีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนงานและแนวทางการ
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	11 (4.2)	30 (11.5)	88 (33.6)	84 (32.1)	49 (18.7)	262 (100.0)	2.50 (3)	ปาน กลาง
2. ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	13 (5.0)	41 (15.6)	84 (32.1)	70 (26.7)	54 (20.6)	262 (100.0)	2.58 (2)	ปาน กลาง
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความ ยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	19 (7.3)	63 (24.0)	86 (32.8)	57 (21.8)	37 (14.1)	262 (100.0)	2.89 (1)	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							2.66	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ
งานในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ส่วนใน
รายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ คือ
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และมีการกำหนดคู่ทางการ
เลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้

ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน						ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	37 (14.1)	104 (39.7)	108 (41.2)	13 (5.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.63 (2)	มาก
2. มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	41 (17.9)	97 (34.7)	114 (43.5)	5 (1.9)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.65 (1)	มาก
3. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3 (1.1)	43 (16.4)	115 (43.9)	55 (21.0)	46 (21.0)	262 (100.0)	2.63 (3)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.30	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 2 ประเด็น คือ มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 1 ประเด็น คือ มีโอกาสศึกษาต่อดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

2.2 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารงานของ องค์กร	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน						ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	20 (7.6)	88 (33.6)	106 (40.5)	40 (15.3)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.27 (5)	ปาน กลาง
2. มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	14 (5.3)	97 (37.0)	101 (38.5)	45 (17.2)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.27 (6)	ปาน กลาง
3. มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	11 (4.2)	120 (45.8)	97 (37.0)	31 (11.8)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.40 (4)	ปาน กลาง
4. มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	16 (6.1)	134 (51.1)	93 (35.5)	19 (7.3)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.56 (3)	มาก
5. ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	25 (9.5)	140 (53.4)	76 (29.0)	21 (8.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.65 (2)	มาก
6. นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	42 (16.0)	107 (40.8)	110 (42.0)	3 (1.1)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.72 (1)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.48	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ประเด็น เรียงตามลำดับ คือ นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 3.56 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 3 ประเด็น คือ มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านการควบคุมดูแล

ด้านการควบคุมดูแล	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน	33 (12.6)	123 (46.9)	92 (35.1)	14 (5.3)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.67 (1)	มาก
2. ความชัดเจนในการสั่งงานหรือ มอบหมายงาน	22 (8.4)	123 (46.9)	89 (34.0)	28 (10.7)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.53 (2)	มาก
3. การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	24 (9.2)	116 (44.3)	96 (36.6)	14 (5.3)	12 (4.6)	262 (100.0)	3.48 (3)	ปาน กลาง
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตัวเอง	28 (10.7)	110 (42.0)	83 (31.7)	21 (8.0)	20 (7.6)	262 (100.0)	3.45 (4)	ปาน กลาง
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงาน	25 (9.5)	99 (37.8)	110 (42.0)	16 (6.1)	12 (4.6)	262 (100.0)	3.42 (5)	ปาน กลาง
6. ความยุติธรรมในการกระจายงาน	22 (8.4)	97 (37.0)	103 (39.3)	28 (10.7)	12 (4.6)	262 (100.0)	3.34 (6)	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.48	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านการควบคุมดูแลในระดับ
ปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนในรายละเอียดแต่ละ
ประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด 2 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความรู้
ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และความชัดเจนในการ
สั่งงานหรือมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 4 ประเด็น
โดยเรียงตามลำดับ คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.48 การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 การให้คำแนะนำ
ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และความยุติธรรมในการกระจายงาน มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.34

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	32 (12.2)	116 (44.3)	93 (35.5)	9 (3.4)	12 (4.6)	262 (100.0)	3.56 (3)	มาก
2. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	37 (14.1)	104 (39.7)	94 (35.9)	18 (6.9)	9 (3.4)	262 (100.0)	3.54 (4)	มาก
3. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	56 (21.3)	81 (30.9)	112 (42.7)	13 (5.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.78 (1)	มาก
4. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	44 (16.8)	104 (39.7)	98 (37.4)	13 (5.0)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.66 (2)	มาก
5. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	34 (13.0)	83 (31.7)	122 (46.6)	6 (2.3)	17 (6.5)	262 (100.0)	3.42 (5)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.59	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 4 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 1 ประเด็น คือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	32 (12.2)	130 (49.6)	74 (28.2)	21 (8.0)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.62 (5)	มาก
2.การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า	66 (25.2)	111 (42.4)	72 (27.5)	13 (5.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.88 (1)	มาก
3. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	48 (18.3)	109 (41.6)	82 (31.3)	23 (8.8)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.69 (4)	มาก
4. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	62 (23.7)	108 (41.2)	77 (29.4)	15 (5.7)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.83 (3)	มาก
5. ความสนิมสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	67 (25.6)	129 (49.2)	51 (19.5)	15 (5.7)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.85 (2)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.77	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ความสนิมสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	16 (6.1)	102 (38.9)	123 (46.9)	21 (8.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.43 (4)	ปาน กลาง
2. ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน	18 (9.5)	87 (39.7)	131 (39.7)	26 (11.1)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.37 (5)	ปาน กลาง
3. สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่	21 (8.0)	84 (32.1)	129 (49.2)	18 (6.9)	10 (3.8)	262 (100.0)	3.34 (6)	ปาน กลาง
4. ชั่วโมงการทำงาน	34 (13.0)	119 (45.4)	101 (38.5)	5 (1.9)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.67 (3)	มาก
5. สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	44 (16.8)	126 (48.1)	79 (30.2)	8 (3.1)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.75 (2)	มาก
6. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	47 (17.9)	127 (48.5)	83 (31.7)	5 (1.9)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.82 (1)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.56	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานในระดับ
มาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของ
ปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสะดวกในการเดินทางมา
ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และชั่วโมง
การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 3 ประเด็น คือ จำนวน
พนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ
เครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และสถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง
ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน						ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความมั่นคงของบริษัท	116 (44.3)	112 (42.7)	34 (13.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	4.31 (1)	มาก
2. ภาพพจน์ของบริษัท	94 (35.9)	143 (54.6)	25 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	4.26 (2)	มาก
3. ขนาดธุรกิจของบริษัท	87 (33.2)	147 (56.1)	23 (8.8)	5 (1.9)	0 (0.0)	262 (100.0)	4.21 (3)	มาก
4. ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	46 (17.6)	107 (40.8)	99 (37.8)	10 (3.8)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.72 (4)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							4.13	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคงของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ภาพพจน์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ขนาดของธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. เงินเดือนที่ได้รับ	31 (11.8)	57 (21.8)	138 (52.7)	26 (9.9)	10 (3.8)	262 (100.0)	3.28 (6)	ปาน กลาง
2. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	28 (10.7)	38 (14.5)	113 (43.1)	58 (22.1)	25 (9.5)	262 (100.0)	2.95 (9)	ปาน กลาง
3. ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้น เงินเดือน	23 (8.8)	61 (23.3)	99 (37.8)	51 (19.5)	28 (10.7)	262 (100.0)	3.00 (8)	ปาน กลาง
4. โบนัส	36 (13.7)	47 (17.9)	129 (49.2)	34 (13.0)	16 (6.1)	262 (100.0)	3.20 (7)	ปาน กลาง
5. การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	73 (27.9)	107 (40.8)	67 (25.6)	10 (3.8)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.89 (1)	มาก
6. สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	26 (9.9)	46 (17.6)	101 (38.5)	54 (20.6)	35 (13.4)	262 (100.0)	2.90 (10)	ปาน กลาง
7. เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ	39 (14.9)	67 (25.6)	125 (47.7)	31 (11.8)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.44 (4)	ปาน กลาง
8. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	36 (13.7)	98 (37.4)	105 (40.1)	18 (6.9)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.54 (3)	มาก
9. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	77 (29.4)	96 (36.6)	73 (27.9)	16 (6.1)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.89 (2)	มาก
10. การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	42 (16.0)	80 (30.5)	78 (29.8)	57 (21.8)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.37 (5)	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.35	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนในระดับปาน
กลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็น
ของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักร้อน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 7 ประเด็น คือ เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 เงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โบนัส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยใจในด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยใจในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	28 (10.7)	58 (22.1)	116 (63.4)	10 (3.8)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.40 (3)	ปานกลาง
2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	31 (11.8)	63 (24.0)	137 (52.3)	21 (8.0)	10 (3.8)	262 (100.0)	3.32 (4)	ปานกลาง
3. ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	31 (11.8)	104 (39.7)	114 (43.5)	3 (1.1)	10 (3.8)	262 (100.0)	3.55 (1)	มาก
4. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	44 (16.8)	80 (30.5)	120 (45.8)	13 (5.0)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.53 (2)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.45	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความสำคัญด้านตำแหน่งงานในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด 2 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 2 ประเด็น คือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน						ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	49 (18.7)	110 (42.0)	89 (34.0)	11 (4.2)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.73 (2)	มาก
2. การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	29 (11.1)	97 (37.0)	111 (42.4)	25 (9.5)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.50 (3)	มาก
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	62 (23.7)	118 (45.0)	67 (25.6)	15 (5.7)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.87 (1)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.70	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น

ด้านการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	45 (17.2)	81 (30.9)	109 (41.6)	27 (10.3)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.55 (2)	มาก
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	19 (7.3)	68 (26.0)	132 (50.4)	43 (16.4)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.24 (4)	ปานกลาง
3. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	31 (11.8)	72 (27.5)	124 (47.3)	27 (10.3)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.35 (3)	ปานกลาง
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	32 (12.2)	128 (48.9)	97 (37.0)	5 (1.9)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.71 (1)	มาก
5. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	24 (9.2)	43 (16.4)	101 (38.5)	68 (26.0)	26 (9.9)	262 (100.0)	2.89 (5)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.35	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับในผลงานจากผู้อื่นในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 2 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และงานมีเกียรติและสังคมยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 3 ประเด็น คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจุดในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	35 (13.4)	73 (27.9)	125 (47.7)	26 (9.9)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.42 (3)	ปานกลาง
2. ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความต้องการ	34 (13.0)	98 (37.4)	99 (37.8)	21 (8.0)	10 (3.8)	262 (100.0)	3.48 (2)	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	35 (13.4)	96 (36.6)	103 (39.3)	23 (8.8)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.51 (1)	มาก
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	9 (3.4)	70 (26.7)	106 (40.5)	60 (22.9)	17 (6.5)	262 (100.0)	2.98 (5)	ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	14 (5.3)	111 (42.4)	98 (37.4)	31 (11.8)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.35 (4)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.35	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้านลักษณะงานที่ทำในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 1 ประเด็น คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 4 ประเด็น คือ ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	20 (7.6)	116 (44.3)	102 (38.9)	21 (8.0)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.49 (3)	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	22 (8.4)	82 (31.3)	110 (42.0)	32 (12.2)	16 (6.1)	262 (100.0)	3.24 (5)	ปานกลาง
3. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	38 (14.5)	84 (32.1)	88 (33.6)	44 (16.8)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.38 (4)	ปานกลาง
4. โอกาสแสดงความสามารถที่ได้รับที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	52 (19.8)	80 (30.5)	93 (35.5)	29 (11.1)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.53 (2)	มาก
5. การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	42 (16.0)	117 (44.7)	82 (31.3)	13 (5.0)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.66 (1)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.46	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 2 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โอกาสแสดงความสามารถที่ได้รับที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 3 ประเด็น คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และการมีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจุดในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	6 (2.3)	47 (17.9)	119 (45.4)	60 (22.9)	30 (11.5)	262 (100.0)	2.77 (1)	ปานกลาง
2. ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	6 (2.3)	55 (21.0)	93 (35.5)	72 (27.5)	36 (13.7)	262 (100.0)	2.71 (3)	ปานกลาง
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	9 (3.4)	61 (23.3)	90 (34.4)	65 (24.8)	37 (14.1)	262 (100.0)	2.77 (2)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							2.75	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ คือมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้านการได้เพิ่มพูนความรู้

ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจุดในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	38 (14.5)	107 (40.8)	102 (38.9)	15 (5.7)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.64 (1)	มาก
2. มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	43 (16.4)	104 (39.7)	97 (37.0)	8 (3.1)	10 (3.8)	262 (100.0)	3.62 (2)	มาก
3. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3 (1.1)	25 (9.5)	137 (52.3)	59 (22.5)	38 (14.5)	262 (100.0)	2.60 (3)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.29	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 2 ประเด็น คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 1 ประเด็น คือ มีโอกาสศึกษาต่อดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

3.2 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารงานของ องค์กร	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน						ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	17 (6.5)	82 (31.3)	122 (46.6)	33 (12.6)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.26 (5)	ปาน กลาง
2. มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	14 (5.3)	88 (33.6)	117 (44.7)	38 (14.5)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.26 (6)	ปาน กลาง
3. มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	14 (5.3)	117 (44.7)	97 (37)	31 (11.8)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.41 (4)	ปาน กลาง
4. มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	13 (5.0)	131 (50.0)	97 (37.0)	21 (8.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.52 (3)	มาก
5. ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	28 (10.7)	118 (45.0)	83 (31.7)	33 (12.6)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.54 (2)	มาก
6. นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	39 (14.9)	87 (33.2)	128 (48.9)	3 (1.1)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.58 (1)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.43	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ประเด็น เรียงตามลำดับ คือ นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 3.52 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 3 ประเด็น คือ มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดใจด้าน การควบคุมดูแล

ด้านการควบคุมดูแล	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจในการทำงาน							แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน	35 (13.4)	109 (41.6)	100 (38.2)	18 (6.9)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.61 (1)	มาก
2. ความชัดเจนในการสั่งงานหรือ มอบหมายงาน	27 (10.3)	114 (43.5)	91 (34.7)	25 (9.5)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.51 (2)	มาก
3. การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	32 (12.2)	98 (37.4)	101 (38.5)	19 (7.3)	12 (4.6)	262 (100.0)	3.45 (3)	ปาน กลาง
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตัวเอง	28 (10.7)	110 (42.0)	83 (31.7)	21 (8.0)	20 (7.6)	262 (100.0)	3.40 (4)	ปาน กลาง
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงาน	30 (11.5)	92 (35.1)	101 (38.5)	27 (10.3)	12 (4.6)	262 (100.0)	3.39 (5)	ปาน กลาง
6. ความยุติธรรมในการกระจายงาน	22 (8.4)	103 (39.3)	92 (35.1)	30 (11.5)	15 (5.7)	262 (100.0)	3.33 (6)	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.45	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดใจด้านการ ควบคุมดูแลในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนใน รายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 2 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และความชัดเจนใน การสั่งงานหรือมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 4 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 การให้ คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และความยุติธรรมในการกระจายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	35 (13.4)	100 (38.2)	101 (38.5)	14 (5.3)	12 (4.6)	262 (100.0)	3.50 (3)	มาก
2. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	31 (11.8)	92 (35.1)	111 (42.4)	16 (6.1)	12 (4.6)	262 (100.0)	3.44 (4)	ปานกลาง
3. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	48 (18.3)	73 (27.9)	114 (43.5)	27 (10.3)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.54 (2)	มาก
4. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	44 (16.8)	113 (43.1)	86 (32.8)	19 (7.3)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.69 (1)	มาก
5. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	29 (11.1)	80 (30.5)	125 (47.7)	11 (4.2)	17 (6.5)	262 (100.0)	3.35 (5)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.50	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 2 ประเด็น คือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจุดในการทำงาน						ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	40 (15.3)	113 (43.1)	80 (30.5)	29 (11.1)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.63 (5)	มาก
2.การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า	71 (27.1)	103 (39.3)	70 (26.7)	18 (6.9)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.87 (2)	มาก
3. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	55 (21.0)	105 (40.1)	79 (30.2)	23 (8.8)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.73 (4)	มาก
4. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	64 (24.4)	112 (42.7)	68 (26.0)	18 (6.9)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.85 (3)	มาก
5. ความสนิมสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	67 (25.6)	104 (39.7)	88 (33.6)	3 (1.1)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.90 (1)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.80	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสนิมสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยงานด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยงานในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	10 (3.8)	113 (43.1)	123 (46.9)	16 (6.1)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.45 (4)	ปานกลาง
2. ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน	21 (8.0)	84 (32.1)	126 (48.1)	31 (11.8)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.36 (5)	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่	18 (6.9)	71 (27.1)	139 (53.1)	24 (9.2)	10 (3.8)	262 (100.0)	3.24 (6)	ปานกลาง
4. ชั่วโมงการทำงาน	34 (13.0)	110 (42.0)	102 (38.9)	13 (5.0)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.61 (3)	มาก
5. สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	43 (16.4)	119 (45.4)	89 (34.0)	6 (2.3)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.72 (2)	มาก
6. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	36 (13.7)	135 (51.5)	83 (31.7)	8 (3.1)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.76 (1)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.52	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยงานด้านสภาพการทำงานในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และชั่วโมงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 3 ประเด็น คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และสถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจุดในการทำงาน						ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความมั่นคงของบริษัท	103 (39.3)	127 (48.5)	32 (12.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	4.27 (1)	มาก
2. ภาพพจน์ของบริษัท	88 (33.6)	136 (51.9)	38 (14.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	262 (100.0)	4.19 (2)	มาก
3. ขนาดธุรกิจของบริษัท	83 (31.7)	143 (54.6)	31 (11.8)	5 (1.9)	0 (0.0)	262 (100.0)	4.16 (3)	มาก
4. ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	49 (18.7)	96 (36.6)	112 (42.7)	5 (1.9)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.72 (4)	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							4.09	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคงของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ภาพพจน์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ขนาดของธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้าน
คำตอบแทน

ด้านคำตอบแทน	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจุดในการทำงาน							แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. เงินเดือนที่ได้รับ	28 (10.7)	59 (22.5)	138 (52.7)	32 (12.2)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.28 (5)	ปาน กลาง
2. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	23 (8.8)	45 (17.2)	116 (43.3)	51 (19.5)	27 (10.3)	262 (100.0)	2.95 (8)	ปาน กลาง
3. ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้น เงินเดือน	21 (8.0)	56 (21.4)	95 (36.3)	65 (24.8)	25 (9.5)	262 (100.0)	2.94 (9)	ปาน กลาง
4. โบนัส	29 (11.1)	47 (17.9)	134 (51.1)	33 (12.6)	19 (7.3)	262 (100.0)	3.13 (7)	ปาน กลาง
5. การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	75 (28.6)	108 (41.2)	62 (23.7)	17 (6.45)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.92 (1)	มาก
6. สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	23 (8.8)	48 (18.3)	97 (37.0)	59 (22.5)	35 (13.4)	262 (100.0)	2.87 (10)	ปาน กลาง
7. เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ	39 (14.9)	71 (27.1)	111 (42.4)	38 (14.5)	3 (1.1)	262 (100.0)	3.40 (4)	ปาน กลาง
8. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	52 (19.8)	87 (33.2)	93 (35.5)	30 (11.5)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.61 (3)	มาก
9. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	59 (22.5)	111 (42.4)	65 (24.8)	27 (10.3)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.77 (2)	มาก
10. การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	33 (12.6)	78 (29.8)	89 (34.0)	54 (20.6)	8 (3.1)	262 (100.0)	3.28 (6)	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.32	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดด้าน
คำตอบแทนในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนใน
รายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ

การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 7 ประเด็น คือ เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 โบนัส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยในงานการทำงาน							ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	28 (10.7)	65 (24.8)	159 (60.7)	10 (3.8)	0 (0.0)	262 (100.0)	3.42 (3)	ปานกลาง	
2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	39 (14.9)	56 (21.4)	114 (55.0)	18 (6.9)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.40 (4)	ปานกลาง	
3. ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	36 (13.7)	103 (39.3)	110 (42.0)	8 (3.1)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.60 (1)	มาก	
4. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	49 (18.7)	77 (29.4)	118 (45.0)	13 (5.0)	5 (1.9)	262 (100.0)	3.56 (2)	มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม							3.50	มาก	

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านตำแหน่งงานในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด 2 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีค่าเฉลี่ยความสำคัญระดับปานกลาง 2 ประเด็น คือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ส่วนที่ 4 ข้อมูลสรุปการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 38 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)				
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.75	มาก	3.70	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	3.39	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.31	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.45	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.66	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้	3.30	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.31	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)				
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.48	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ด้านการควบคุมดูแล	3.48	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.59	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.77	มาก	3.80	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.56	มาก	3.52	มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.13	มาก	4.09	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.35	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.45	ปานกลาง	3.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	3.60	มาก	3.58	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน (Motivation Factors) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในรายละเอียดพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำให้ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้

ปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) พนักงานให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก และในรายละเอียดพบว่า พนักงานให้ความสำคัญมากและมีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญปานกลางและมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญปานกลางแต่มีความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 5 ข้อมูลการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 39 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน	3.83	มาก	3.74	มาก	3.74	มาก	3.71	มาก
- การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.49	ปานกลาง	3.53	มาก	3.44	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.87	มาก	3.80	มาก	4.21	มาก	4.10	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.73	มาก	3.69	มาก	3.80	มาก	3.73	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับที่มากเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญในระดับมากเหมือนกัน แต่พนักงานชายมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ระดับมาก

ตารางที่ 40 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า	ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า	ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า	ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า
- งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	3.72	มาก	3.59	มาก	3.69	มาก	3.42	ปาน กลาง
- การได้รับการยกย่องและชมเชยภายใน องค์กร	3.34	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	3.26	ปาน กลาง	3.16	ปาน กลาง
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.40	ปาน กลาง	3.39	ปาน กลาง	3.34	ปาน กลาง	3.21	ปาน กลาง
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.70	มาก	3.74	มาก	3.52	มาก	3.65	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผล การปฏิบัติงาน	2.92	ปาน กลาง	2.91	ปาน กลาง	2.71	ปาน กลาง	2.82	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านการได้รับการ ยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	3.42	ปาน กลาง	3.38	ปาน กลาง	3.30	ปาน กลาง	3.25	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่นในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญในระดับมากเหมือนกัน แต่พนักงานชายมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลางเหมือนกัน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผล การปฏิบัติงาน พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 41 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า	ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า	ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า	ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.42	ปาน กลาง	3.44	ปาน กลาง	3.45	ปาน กลาง	3.37	ปาน กลาง
- ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.46	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง	3.74	มาก	3.74	มาก
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาส ใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์	3.50	ปาน กลาง	3.49	ปาน กลาง	3.61	มาก	3.56	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา มา	2.73	ปาน กลาง	2.94	ปาน กลาง	2.89	ปาน กลาง	3.10	ปาน กลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.19	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	3.63	มาก	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ ทำ	3.26	ปาน กลาง	3.31	ปาน กลาง	3.46	ปาน กลาง	3.48	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลางเหมือนกัน ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการ พนักงานชายให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ พนักงานชายให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด พนักงานชายให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 42 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.52	มาก	3.49	ปานกลาง	3.66	มาก	3.52	มาก
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.10	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.29	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
- โอกาสแสดงความสามารถที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.64	มาก	3.60	มาก	3.40	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.76	มาก	3.67	มาก	3.58	มาก	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.46	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ความเหมาะสมของปริมาณงาน พนักงานชายและพนักงานหญิงให้ความสำคัญในระดับมากเหมือนกัน แต่พนักงานชายมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานหญิงมีความพึงพอใจระดับมาก โอกาสแสดงความสามารถที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 43 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า
- มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.50	ปาน กลาง	2.76	ปาน กลาง	2.52	ปาน กลาง	2.81	ปาน กลาง
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.58	ปาน กลาง	2.75	ปาน กลาง	2.58	ปาน กลาง	2.58	ปาน กลาง
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.89	ปาน กลาง	2.74	ปาน กลาง	2.89	ปาน กลาง	2.87	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.65	ปาน กลาง	2.75	ปาน กลาง	2.66	ปาน กลาง	2.75	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกันในทุกด้านของปัจจัย ได้แก่ การมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ตารางที่ 44 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ จำแนกตามเพศ

ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.53	มาก	3.59	มาก	3.95	มาก	3.81	มาก
- มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.61	มาก	3.63	มาก	3.79	มาก	3.60	มาก
- มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.58	ปาน กลาง	2.58	ปาน กลาง	2.77	ปาน กลาง	2.68	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านการได้เพิ่มพูนความรู้	3.24	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	3.51	มาก	3.36	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ต่างกัน โดยพนักงานชายให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่พนักงานหญิงให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ทั้งพนักงานชายและพนักงานหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน ได้แก่ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)

ตารางที่ 45 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า
- มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.24	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	3.39	ปาน กลาง	3.23	ปาน กลาง
- มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.23	ปาน กลาง	3.22	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง
- มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	3.37	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง	3.50	ปาน กลาง	3.45	ปาน กลาง
- มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ	3.55	มาก	3.51	มาก	3.60	มาก	3.55	มาก
- ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	3.58	มาก	3.47	ปาน กลาง	3.87	มาก	3.76	มาก
- นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานใน บริษัท	3.67	มาก	3.52	มาก	3.89	มาก	3.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านนโยบายและการ บริหารงาน	3.44	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง	3.61	มาก	3.53	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรในระดับต่างกัน โดยที่พนักงานชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน ได้แก่ การมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และนโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ได้แก่ การมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การมีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง และการมีความชัดเจนในทางปฏิบัติ ส่วนประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจไม่สอดคล้องกัน ได้แก่ ความชัดเจนด้านนโยบาย

สวัสดิการ โดยที่พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญในระดับมากเหมือนกัน แต่พนักงานชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานหญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 46 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการควบคุมดูแล จำแนกตามเพศ

ด้านการควบคุมดูแล	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน	3.66	มาก	3.63	มาก	3.69	มาก	3.56	มาก
- ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.54	มาก	3.52	มาก	3.50	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.54	มาก	3.50	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.47	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.45	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.35	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านการควบคุมดูแล	3.50	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการควบคุมดูแลในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน คือ ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในการกระจายงาน ประเด็นที่พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกันได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมาย

งาน พนักงานชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา พนักงานชายให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในขณะที่ทั้งชายและหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 47 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.66	มาก	3.57	มาก	3.26	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
- ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.59	มาก	3.44	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.85	มาก	3.52	มาก	3.56	มาก	3.61	มาก
- การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.65	มาก	3.70	มาก	3.69	มาก	3.69	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	3.47	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.64	มาก	3.52	มาก	3.44	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่างกัน คือ พนักงานชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน

ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง พนักงานชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ความเอื้ออาทรจากผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานชายให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง แต่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 48 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.53	มาก	3.57	มาก	3.92	มาก	3.82	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า	3.83	มาก	3.81	มาก	4.05	มาก	4.05	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.63	มาก	3.68	มาก	3.92	มาก	3.92	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.72	มาก	3.76	มาก	4.18	มาก	4.15	มาก
- ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อต่อแผ่	3.81	มาก	3.86	มาก	4.02	มาก	4.02	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.70	มาก	3.73	มาก	4.02	มาก	3.99	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองและความเอื้อเฟื้อต่อแผ่ พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 49 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.44	ปาน กลาง	3.45	ปาน กลาง	3.42	ปาน กลาง	3.45	ปาน กลาง
- ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน	3.33	ปาน กลาง	3.32	ปาน กลาง	3.50	ปาน กลาง	3.50	ปาน กลาง
- สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาด เรียบร้อย ขนาดของสถานที่	3.28	ปาน กลาง	3.18	ปาน กลาง	3.52	มาก	3.44	ปาน กลาง
- ชั่วโมงการทำงาน	3.66	มาก	3.58	มาก	3.71	มาก	3.71	มาก
- สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	3.70	มาก	3.69	มาก	3.92	มาก	3.84	มาก
- ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.75	มาก	3.66	มาก	4.08	มาก	4.08	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.52	มาก	3.48	ปาน กลาง	3.69	มาก	3.67	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานในระดับต่างกัน โดยพนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานชายมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานหญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่ พนักงานชายให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานหญิงให้ความสำคัญมาก แต่พนักงานชายและหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 50 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- ความมั่นคงของบริษัท	4.28	มาก	4.23	มาก	4.42	มาก	4.42	มาก
- ภาพพจน์ของบริษัท	4.27	มาก	4.17	มาก	4.26	มาก	4.26	มาก
- ขนาดธุรกิจของบริษัท	4.17	มาก	4.13	มาก	4.32	มาก	4.27	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	3.69	มาก	3.66	มาก	3.82	มาก	3.92	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.10	มาก	4.05	มาก	4.21	มาก	4.22	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับมากเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ของบริษัท ขนาดธุรกิจของบริษัท และความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 51 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า
- เงินเดือนที่ได้รับ	3.25	ปาน กลาง	3.22	ปาน กลาง	3.39	ปาน กลาง	3.47	ปาน กลาง
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.93	ปาน กลาง	2.95	ปาน กลาง	3.02	ปาน กลาง	2.95	ปาน กลาง
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.91	ปาน กลาง	2.87	ปาน กลาง	3.29	ปาน กลาง	3.15	ปาน กลาง
- โบนัส	3.23	ปาน กลาง	3.12	ปาน กลาง	3.13	ปาน กลาง	3.16	ปาน กลาง
- การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.77	มาก	3.80	มาก	4.27	มาก	4.31	มาก
- สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	2.87	ปาน กลาง	2.83	ปาน กลาง	3.02	ปาน กลาง	2.98	ปาน กลาง
- เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ	3.42	ปาน กลาง	3.38	ปาน กลาง	3.50	ปาน กลาง	3.48	ปาน กลาง
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.49	ปาน กลาง	3.59	มาก	3.73	มาก	3.69	มาก
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.80	มาก	3.66	มาก	4.19	มาก	4.15	มาก
- การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.48	ปาน กลาง	3.39	ปาน กลาง	3.03	ปาน กลาง	2.95	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านค่าตอบแทน	3.27	ปาน กลาง	3.24	ปาน กลาง	3.41	ปาน กลาง	3.39	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน โบนัส สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม เงิน

ช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ และการจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล พนักงานชายให้ความสำคัญระดับปานกลาง แต่พนักงานหญิงให้ความสำคัญระดับมาก ในขณะที่ทั้งพนักงานชายและหญิงต่างมีความพึงพอใจระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 52 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศชาย				เพศหญิง			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.39	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.28	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.50	ปานกลาง	3.57	มาก	3.71	มาก	3.71	มาก
- ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.51	มาก	3.55	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	3.42	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.55	มาก	3.51	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานในระดับต่างกัน โดยพนักงานชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ พนักงานชายและหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ความพอใจ

ในตำแหน่งงานปัจจุบัน พนักงานชายให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานหญิงให้ความสำคัญมาก แต่พนักงานชายและหญิงมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อมูลการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 53 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านผลสำเร็จ ในการทำงาน	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- การได้ใช้ ความรู้ทาง วิชาการหรือ ความสามารถ เฉพาะตนใน การ ปฏิบัติงาน	3.88	มาก	3.88	มาก	3.83	มาก	3.62	มาก	3.55	มาก	3.88	มาก
- การเปิด โอกาสให้ ตัดสินใจหรือ แก้ไขในงาน ของตนเองได้ ตามความ เหมาะสม	3.40	ปาน กลาง	3.67	มาก	3.57	มาก	3.49	ปาน กลาง	3.21	ปาน กลาง	3.15	ปาน กลาง
- ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่ง ของ ความสำเร็จ ในงาน	3.88	มาก	3.85	มาก	3.98	มาก	3.84	มาก	3.94	มาก	4.03	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ของปัจจัย	3.72	มาก	3.80	มาก	3.79	มาก	3.65	มาก	3.57	มาก	3.69	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านสำเร็จในการทำงานในระดับมากเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญในระดับเดียวกับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี คือ ระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนระดับความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีความพึงพอใจในระดับเดียวกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คือ ระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 54 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น จำแนกตามอายุ

ด้านการ ได้รับการ ยอมรับใน ผลงานจาก ผู้อื่น	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- งานมี เกียรติและ ตั้งคมยอมรับ	3.91	มาก	3.71	มาก	3.64	มาก	3.47	ปาน กลาง	3.61	มาก	3.58	มาก
- การได้รับ การยกย่อง และชมเชย ภายในองค์กร	3.44	ปาน กลาง	3.59	มาก	3.34	ปาน กลาง	3.16	ปาน กลาง	2.94	ปาน กลาง	2.85	ปาน กลาง
- การได้รับ การยอมรับ จาก ผู้บังคับบัญชา	3.63	มาก	3.81	มาก	3.44	ปาน กลาง	3.25	ปาน กลาง	2.58	ปาน กลาง	2.73	ปาน กลาง
- การได้รับ การยอมรับ จากเพื่อน ร่วมงาน	3.67	มาก	3.87	มาก	3.61	มาก	3.59	มาก	3.85	มาก	3.94	มาก
- มีรางวัล ตอบแทน ความดี ความชอบใน ผลการ ปฏิบัติงาน	2.97	ปาน กลาง	3.12	ปาน กลาง	2.90	ปาน กลาง	2.87	ปาน กลาง	2.45	น้อย	2.45	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม ของปัจจัย	3.52	มาก	3.62	มาก	3.39	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	3.08	ปาน กลาง	3.11	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่นในระดับต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การได้รับการ

ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับมากเหมือนกัน แต่ระดับความพึงพอใจพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจในระดับเดียวกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คือ ระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน คือ ระดับมาก แต่พนักงานให้ความสำคัญต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปีให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจระดับน้อย

ตารางที่ 55 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยใจในการทำงานด้านการลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามอายุ

ด้านลักษณะ ของงานที่ทำ	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- ความเป็น อิสระใน ระหว่าง ปฏิบัติงาน ได้รับการ ควบคุมจาก ผู้บังคับบัญชา น้อย	3.52	มาก	3.63	มาก	3.40	ปาน กลาง	3.36	ปาน กลาง	3.36	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง
- ลักษณะ งานที่ทำตรง กับความ ต้องการ	3.73	มาก	3.89	มาก	3.51	มาก	3.40	ปาน กลาง	3.12	ปาน กลาง	2.91	ปาน กลาง
- งานที่ รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำ ให้มีโอกาส ใช้ความริเริ่ม สร้างสรรค์	3.75	มาก	3.67	มาก	3.45	ปาน กลาง	3.51	มาก	3.36	ปาน กลาง	3.12	ปาน กลาง
- งานที่ทำ เป็นงานที่ตรง กับความรู้ที่ ได้ศึกษามา	3.11	ปาน กลาง	3.32	ปาน กลาง	2.71	ปาน กลาง	2.90	ปาน กลาง	2.24	น้อย	2.55	ปาน กลาง
- งานที่ทำ เป็นงานที่ตรง กับความถนัด	3.41	ปาน กลาง	3.68	มาก	3.24	ปาน กลาง	3.26	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	3.03	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม ของปัจจัย	3.50	มาก	3.64	มาก	3.26	ปาน กลาง	3.29	ปาน กลาง	3.07	ปาน กลาง	2.98	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำในระดับต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี

ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ลักษณะงานที่ตรงกับความต้องการ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญปานกลาง ในด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับน้อย ด้านความพึงพอใจ พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน คือ ระดับปานกลาง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน คือ ระดับปานกลาง แต่ในด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ตารางที่ 56 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ด้านความ รับผิดชอบ	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- ความ เหมาะสม ของปริมาณ งาน	3.67	มาก	3.72	มาก	3.44	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง	3.79	มาก	3.42	ปาน กลาง
- การมีส่วน ร่วมในการ กำหนด แผนงานและ แนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.24	ปาน กลาง	3.32	ปาน กลาง	3.16	ปาน กลาง	3.25	ปาน กลาง	3.06	ปาน กลาง	3.00	ปาน กลาง
- การได้รับ มอบหมาย งานพิเศษที่ สำคัญ	2.99	ปาน กลาง	3.28	ปาน กลาง	3.41	ปาน กลาง	3.47	ปาน กลาง	3.18	ปาน กลาง	3.21	ปาน กลาง
- โอกาส แสดง ความสามารถ ที่ได้ รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	3.52	มาก	3.72	มาก	3.58	มาก	3.49	ปาน กลาง	3.70	มาก	3.30	ปาน กลาง
- การได้รับ ความเชื่อ ไว้วางใจใน งานที่ รับผิดชอบ โดยไม่ต้อง ควบคุม ใกล้ชิด	3.57	มาก	3.75	มาก	3.73	มาก	3.56	มาก	3.97	มาก	3.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ของปัจจัย	3.40	ปาน กลาง	3.56	มาก	3.46	ปาน กลาง	3.43	ปาน กลาง	3.54	มาก	3.36	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-36 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจระดับปานกลาง โอกาสแสดงความสามารถที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับมาก ในด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 57 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.51	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.61	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	2.00	น้อย	2.27	น้อย
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.56	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	1.91	น้อย	2.09	น้อย
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.13	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	2.00	น้อย	2.36	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัย	2.73	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	1.97	น้อย	2.24	น้อย

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน โดย พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลางเหมือนกัน แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับน้อย โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่างกัน ได้แก่ มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญและ

ความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับน้อย

ตารางที่ 58 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ จำแนกตามอายุ

ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.61	มาก	3.75	มาก	3.67	มาก	3.62	มาก	3.48	ปานกลาง	3.52	มาก
- มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.67	มาก	3.84	มาก	3.60	มาก	3.49	ปานกลาง	3.85	มาก	3.70	มาก
- มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.73	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง	2.53	ปานกลาง	2.61	ปานกลาง	2.42	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัย	3.34	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่างกัน ได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการ

ฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในด้านความพึงพอใจ พบว่าพนักงานทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับมากเหมือนกัน แต่ในด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับปานกลางเหมือนกัน แต่ในด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)

ตารางที่ 59 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำแนกตามอายุ

ด้าน นโยบาย และการ บริหารงาน ขององค์กร	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- มีการเขียน เป็นลาย ลักษณ์ อักษร	3.20	ปาน กลาง	3.17	ปาน กลาง	3.31	ปาน กลาง	3.31	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	3.18	ปาน กลาง
- มีการ ชี้แจงให้ ทราบอย่าง ทั่วถึง	3.13	ปาน กลาง	3.13	ปาน กลาง	3.42	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง	2.88	ปาน กลาง	2.88	ปาน กลาง
- มีความ ชัดเจน ในทาง ปฏิบัติ	3.40	ปาน กลาง	3.47	ปาน กลาง	3.41	ปาน กลาง	3.42	ปาน กลาง	3.36	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง
- มีความ ชัดเจนใน การกำหนด หน้าที่และ ความ รับผิดชอบ	3.64	มาก	3.59	มาก	3.53	มาก	3.48	ปาน กลาง	3.55	มาก	3.55	มาก
- ความ ชัดเจนด้าน นโยบาย สวัสดิการ	3.68	มาก	3.65	มาก	3.62	มาก	3.46	ปาน กลาง	3.70	มาก	3.64	มาก
- นโยบาย ฝึกอบรม พนักงาน ก่อน ปฏิบัติงาน ในบริษัท	3.47	ปาน กลาง	3.51	มาก	3.86	มาก	3.62	มาก	3.61	มาก	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ของปัจจัย	3.42	ปาน กลาง	3.42	ปาน กลาง	3.52	มาก	3.45	ปาน กลาง	3.39	ปาน กลาง	3.34	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง และมีความชัดเจนในทางปฏิบัติ พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับมากเหมือนกัน แต่ในด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับมากเหมือนกัน แต่ในด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก ในด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 60 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยใจในการทำงานด้านการควบคุมดูแล จำแนกตามอายุ

ด้านการควบคุมดูแล	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน	3.77	มาก	3.75	มาก	3.68	มาก	3.62	มาก	3.36	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
- ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.69	มาก	3.87	มาก	3.53	มาก	3.40	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.67	มาก	3.69	มาก	3.50	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.57	มาก	3.63	มาก	3.52	มาก	3.42	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.57	มาก	3.56	มาก	3.45	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.56	มาก	3.55	มาก	3.36	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัย	3.64	มาก	3.67	มาก	3.51	มาก	3.44	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการควบคุมดูแลต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในการกระจายงาน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 61 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.83	มาก	3.85	มาก	3.56	มาก	3.45	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
- ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.80	มาก	3.68	มาก	3.58	มาก	3.45	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	มาก	3.69	มาก	3.92	มาก	3.56	มาก	3.09	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.81	มาก	3.92	มาก	3.67	มาก	3.68	มาก	3.27	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60	มาก	3.60	มาก	3.49	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัย	3.77	มาก	3.75	มาก	3.64	มาก	3.50	มาก	2.97	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35

ปีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella (parasol). The entire emblem is enclosed within a circular border. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a serif font along the bottom inner edge of the circle. There are also decorative floral motifs on the left and right sides of the inner circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 62 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.67	มาก	3.73	มาก	3.58	มาก	3.57	มาก	3.73	มาก	3.64	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า	3.92	มาก	3.88	มาก	3.85	มาก	3.85	มาก	3.91	มาก	3.91	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.92	มาก	3.92	มาก	3.57	มาก	3.64	มาก	3.76	มาก	3.76	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.01	มาก	4.01	มาก	3.70	มาก	3.73	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
- ความสนิมสนมความจริงใจความเป็นกันเองและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.89	มาก	4.00	มาก	3.86	มาก	3.88	มาก	3.76	มาก	3.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัย	3.88	มาก	3.91	มาก	3.71	มาก	3.73	มาก	3.83	มาก	3.81	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ทำงาน และความสนิมสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยพนักงานทุก
ช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 63 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านสภาพ การทำงาน	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- จำนวน พนักงาน เหมาะสม กับปริมาณ งาน	3.40	ปาน กลาง	3.43	ปาน กลาง	3.51	มาก	3.52	มาก	3.15	ปาน กลาง	3.15	ปาน กลาง
- ความ พอเพียงของ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงคู่มือ ปฏิบัติงาน	3.27	ปาน กลาง	3.33	ปาน กลาง	3.51	มาก	3.47	ปาน กลาง	2.94	ปาน กลาง	2.94	ปาน กลาง
-สถานที่ ทำงาน เช่น เสียง แสง สว่าง ความ สะอาด เรียบร้อย ขนาดของ สถานที่	3.45	ปาน กลาง	3.45	ปาน กลาง	3.41	ปาน กลาง	3.29	ปาน กลาง	2.73	ปาน กลาง	2.55	ปาน กลาง
-ชั่วโมงการ ทำงาน	3.65	มาก	3.61	มาก	3.63	มาก	3.56	มาก	3.91	มาก	3.82	มาก
-สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	3.36	ปาน กลาง	3.47	ปาน กลาง	3.86	มาก	3.78	มาก	4.12	มาก	4.03	มาก
-ความ สะดวกใน การเดินทาง มาทำงาน	3.60	มาก	3.56	มาก	3.90	มาก	3.81	มาก	3.97	มาก	3.97	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ของปัจจัย	3.46	ปาน กลาง	3.48	ปาน กลาง	3.64	มาก	3.57	มาก	3.47	ปาน กลาง	3.41	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานในระดับที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี และ 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจระดับปานกลาง ในขณะที่ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อย ขนาดของสถานที่ พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี และ 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความพึงพอใจ พนักงานทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 64 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- ความมั่นคงของบริษัท	4.49	มาก	4.28	มาก	4.23	มาก	4.26	มาก	4.30	มาก	4.30	มาก
- ภาพพจน์ของบริษัท	4.33	มาก	4.23	มาก	4.26	มาก	4.19	มาก	4.12	มาก	4.12	มาก
- ขนาดธุรกิจของบริษัท	4.27	มาก	4.20	มาก	4.27	มาก	4.22	มาก	3.79	มาก	3.79	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงานหน้าที่การงาน	3.77	มาก	3.80	มาก	3.81	มาก	3.80	มาก	3.18	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัย	4.22	มาก	4.13	มาก	4.14	มาก	4.12	มาก	3.85	มาก	3.85	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับมากเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ ความมั่นคงของบริษัท- ภาพพจน์ของบริษัท และขนาดธุรกิจของบริษัท โดยพนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกันก็คือ ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี และ 26-35 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 65 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ

ด้าน ค่าตอบแทน	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- เงินเดือนที่ ได้รับ	3.39	ปาน กลาง	3.33	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	3.31	ปาน กลาง	3.09	ปาน กลาง	3.00	ปาน กลาง
- ผลการขึ้น เงินเดือนที่ ผ่านมา	2.97	ปาน กลาง	2.80	ปาน กลาง	3.08	ปาน กลาง	3.17	ปาน กลาง	2.24	น้อย	2.24	น้อย
- ความ ยุติธรรมของ การเลื่อนขึ้น เงินเดือน	3.03	ปาน กลาง	2.87	ปาน กลาง	3.10	ปาน กลาง	3.07	ปาน กลาง	2.45	น้อย	2.45	น้อย
- โบนัส	3.17	ปาน กลาง	3.16	ปาน กลาง	3.36	ปาน กลาง	3.24	ปาน กลาง	2.55	ปาน กลาง	2.55	ปาน กลาง
- การลาจิจ ลา ป่วย ลาพัก ร้อน	3.68	มาก	3.83	มาก	3.98	มาก	3.96	มาก	3.94	มาก	3.94	มาก
- สวัสดิการ กองทุนเงิน กู้ยืม	3.19	ปาน กลาง	3.16	ปาน กลาง	2.94	ปาน กลาง	2.89	ปาน กลาง	2.09	น้อย	2.09	น้อย
- เงิน ช่วยเหลือ ต่างๆ เช่น ค่า ทำศพ	3.55	มาก	3.52	มาก	3.45	ปาน กลาง	3.41	ปาน กลาง	3.09	ปาน กลาง	3.09	ปาน กลาง
- สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล	3.63	มาก	3.67	มาก	3.54	มาก	3.66	มาก	3.36	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง
- สวัสดิการ ด้านชุดฟอร์ม ทำงาน	3.69	มาก	3.57	มาก	3.89	มาก	3.76	มาก	4.36	มาก	4.27	มาก
- การจัดงาน ประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.61	มาก	3.52	มาก	3.40	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	2.70	ปาน กลาง	2.79	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม ของปัจจัย	3.35	ปาน กลาง	3.29	ปาน กลาง	3.37	ปาน กลาง	3.35	ปาน กลาง	2.92	ปาน กลาง	2.90	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวม ต่อปัจจัยในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักร้อน และสวัสดิการด้าน ชุดฟอร์มทำงาน พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน เงินเดือนที่ได้รับ และ โบนัส พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการกองทุนกู้ยืม พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี และ 26-35 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับน้อย เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ และการจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และ 36-45 ปี ให้ความสำคัญและพึงพอใจในระดับปานกลาง สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี และ 26-35 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 66 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุ

ด้านตำแหน่งงาน	พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี				พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.53	มาก	3.52	มาก	3.41	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.28	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.53	มาก	3.15	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.57	มาก	3.67	มาก	3.60	มาก	3.64	มาก	3.24	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
- ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.47	ปานกลาง	3.56	มาก	3.66	มาก	3.66	มาก	3.06	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัย	3.46	ปานกลาง	3.51	มาก	3.51	มาก	3.57	มาก	3.12	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน คือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีให้ความสำคัญ

และความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติพนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ในด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 36-45 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีและ 26-35 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อมูลการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 67 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน	3.80	มาก	3.74	มาก	3.77	มาก	3.70	มาก
- การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.24	ปาน กลาง	3.22	ปาน กลาง	3.64	มาก	3.68	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.76	มาก	3.63	มาก	4.09	มาก	4.07	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.60	มาก	3.53	มาก	3.83	มาก	3.81	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการทำงานในระดับมากเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 68 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพการสมรส

การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ	3.35	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.90	มาก	3.79	มาก
- การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.07	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.17	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.44	ปานกลาง	3.54	มาก	3.81	มาก	3.86	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.43	น้อย	2.51	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	3.09	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.55	มาก	3.53	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่นในระดับที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่โสด/หย่าร้างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้

ความสำคัญในระดับมาก ด้านความพึงพอใจ พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในระดับมาก มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่สถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญในระดับน้อย แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยด้านความพึงพอใจ พนักงานที่สถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 69 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.06	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	3.75	มาก	3.72	มาก
- ลักษณะงานที่ตรงกับความต้องการ	3.21	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.78	มาก	3.72	มาก
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสรื้อเริ่มสร้างสรรค์	3.32	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.71	มาก	3.69	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	2.70	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.15	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.09	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง	3.53	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำในระดับที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดโดย

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 70 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความรับผิดชอบ	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.16	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.84	มาก	3.77	มาก
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	2.98	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.05	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.66	มาก
- โอกาสแสดงความสามารถที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่	3.48	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.70	มาก	3.71	มาก
- การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.61	มาก	3.44	ปานกลาง	3.80	มาก	3.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.25	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.63	มาก	3.70	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางแต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่า

ร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และโอกาสแสดงความสามารถที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญในระดับปานกลางเหมือนกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในระดับมาก การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 71 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.11	น้อย	2.46	น้อย	2.75	ปาน กลาง	3.00	ปาน กลาง
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.23	น้อย	2.30	น้อย	2.73	ปาน กลาง	2.92	ปาน กลาง
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.70	ปาน กลาง	2.52	ปาน กลาง	3.01	ปาน กลาง	2.91	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.35	น้อย	2.43	น้อย	2.83	ปาน กลาง	2.95	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจใน

ระดับน้อยแต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจนและความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับน้อย แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 72 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
6. ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้								
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.61	มาก	3.61	มาก	3.71	มาก	3.74	มาก
- มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.74	มาก	3.61	มาก	3.70	มาก	3.74	มาก
- มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.66	ปานกลาง	2.46	น้อย	2.69	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านการได้เพิ่มพูนความรู้	3.34	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมต่างๆ หรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญ

และความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญในระดับปานกลางแต่มีความพึงพอใจในระดับน้อย ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)

ตารางที่ 73 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.11	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
- มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.05	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง
- มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	3.17	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.57	มาก	3.63	มาก
- มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.41	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.68	มาก	3.69	มาก
- ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	3.48	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.79	มาก	3.81	มาก
- นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	3.63	มาก	3.41	ปานกลาง	3.78	มาก	3.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.31	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.61	มาก	3.64	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรในระดับที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึง

พอใจในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบและความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 74 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการควบคุมดูแล จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านการควบคุมดูแล	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน	3.39	ปาน กลาง	3.30	ปาน กลาง	3.86	มาก	3.87	มาก
- ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.16	ปาน กลาง	3.07	ปาน กลาง	3.80	มาก	3.84	มาก
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.13	ปาน กลาง	3.01	ปาน กลาง	3.70	มาก	3.76	มาก
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	2.98	ปาน กลาง	2.85	ปาน กลาง	3.77	มาก	3.76	มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	2.96	ปาน กลาง	2.84	ปาน กลาง	3.69	มาก	3.72	มาก
- ความยุติธรรมในการกระจายงาน	2.94	ปาน กลาง	2.90	ปาน กลาง	3.58	มาก	3.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านการควบคุมดูแล	3.09	ปาน กลาง	3.00	ปาน กลาง	3.73	มาก	3.76	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการควบคุมดูแลในระดับที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในการกระจายงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 75 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.02	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	3.87	มาก	3.88	มาก
- ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.16	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	3.76	มาก	3.76	มาก
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.68	มาก	3.12	ปานกลาง	3.91	มาก	3.84	มาก
- การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.23	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	4.00	มาก	4.06	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.87	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	3.83	มาก	3.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.19	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.87	มาก	3.86	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญมากแต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 76 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.43	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.81	มาก	3.89	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า	3.76	มาก	3.72	มาก	4.07	มาก	4.08	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.55	มาก	3.55	มาก	3.88	มาก	3.95	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.66	มาก	3.63	มาก	4.04	มาก	4.07	มาก
- ความสนิมสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.77	มาก	3.77	มาก	3.94	มาก	4.05	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	มาก	3.60	มาก	3.95	มาก	4.01	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และความสนิมสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 77 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านสภาพการทำงาน	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.32	ปาน กลาง	3.38	ปาน กลาง	3.52	มาก	3.51	มาก
- ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน	3.41	ปาน กลาง	3.44	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง	3.38	ปาน กลาง
- สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาด เรียบร้อย ขนาดของสถานที่	3.01	ปาน กลาง	2.98	ปาน กลาง	3.62	มาก	3.47	ปาน กลาง
- ชั่วโมงการทำงาน	3.45	ปาน กลาง	3.45	ปาน กลาง	3.83	มาก	3.72	มาก
- สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	3.79	มาก	3.82	มาก	3.82	มาก	3.72	มาก
- ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.84	มาก	3.78	มาก	3.87	มาก	3.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.47	ปาน กลาง	3.47	ปาน กลาง	3.68	มาก	3.60	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพ สมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานในระดับที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียด ของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ สิ่ง อำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน โดยพนักงานที่มี สถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจใน ระดับมาก ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน พนักงานที่มี สถานภาพ โสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจใน ระดับปานกลาง ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ จำนวน พนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน และชั่วโมงการทำงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้าง ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้

ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาด เรียบร้อย ขนาดของสถานที่ พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่สถานภาพสมรสให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 78 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
- ความมั่นคงของบริษัท	4.24	มาก	4.22	มาก	4.41	มาก	4.35	มาก
- ภาพพจน์ของบริษัท	4.22	มาก	4.13	มาก	4.33	มาก	4.28	มาก
- ขนาดธุรกิจของบริษัท	4.27	มาก	4.21	มาก	4.22	มาก	4.19	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	3.51	มาก	3.55	มาก	3.85	มาก	3.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.06	มาก	4.03	มาก	4.20	มาก	4.16	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับมากเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ของบริษัท ขนาดธุรกิจของบริษัท และความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 79 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านค่าตอบแทน	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ		ระดับ ความสำคัญ		ระดับความพึง พอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า	ค่าเฉลี่ย	แปร ค่า
- เงินเดือนที่ได้รับ	3.05	ปาน กลาง	3.15	ปาน กลาง	3.48	ปาน กลาง	3.35	ปาน กลาง
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.61	ปาน กลาง	2.66	ปาน กลาง	3.16	ปาน กลาง	3.06	ปาน กลาง
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.83	ปาน กลาง	2.72	ปาน กลาง	3.18	ปาน กลาง	3.09	ปาน กลาง
- โบนัส	3.07	ปาน กลาง	3.00	ปาน กลาง	3.35	ปาน กลาง	3.28	ปาน กลาง
- การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.85	มาก	3.85	มาก	4.03	มาก	4.09	มาก
- สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	2.46	น้อย	2.46	น้อย	3.21	ปาน กลาง	3.15	ปาน กลาง
- เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ	3.40	ปาน กลาง	3.34	ปาน กลาง	3.41	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.44	ปาน กลาง	3.51	มาก	3.65	มาก	3.70	มาก
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.94	มาก	3.90	มาก	3.88	มาก	3.69	มาก
- การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.02	ปาน กลาง	3.02	ปาน กลาง	3.63	มาก	3.50	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านค่าตอบแทน	3.12	ปาน กลาง	3.12	ปาน กลาง	3.46	ปาน กลาง	3.39	ปาน กลาง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก เงินเดือนที่ได้รับ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้น

เงินเดือน โบนัส และ เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ สวัสดิการกองทุนกู้ยืม พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับน้อย ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญในระดับปานกลางแต่ความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 80 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านตำแหน่งงาน	สถานภาพโสดและหย่าร้าง				สถานภาพสมรส			
	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.16	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.55	มาก	3.54	มาก
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.16	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.50	มาก
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.43	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.64	มาก	3.70	มาก
- ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.17	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.76	มาก	3.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	3.23	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.60	มาก	3.63	มาก

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจ โดยรวมต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานในระดับแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในขณะที่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก โดยในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน และ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติ พนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella (parasol). The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on the left and right sides of the circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved