

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยนำทองตัวแทนประกันชีวิตบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอ ไอ เอ)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยนำทองตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) แบ่งผลการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ อายุงาน (ตารางที่ 1-7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของผู้บริหารหน่วยนำทองตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านความมั่นคง และข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้บริหารหน่วยนำทองตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (ตารางที่ 8-55)

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานและข้อเสนอแนะ (หน้าที่ 69-70)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	93	41.9
หญิง	129	58.1
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเป็นร้อยละ 58.1 และเป็นเพศชายร้อยละ 41.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุปัจจุบัน

อายุปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	18	8.1
31 – 40 ปี	102	45.9
41 – 50 ปี	71	32.0
มากกว่า 50 ปี	31	14.0
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 45.9 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 32.0 มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 14.0 และมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ร้อยละ 8.1

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด

การศึกษาขั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	19	8.5
ปวส. หรือ อนุปริญญา	16	7.2
ปริญญาตรี	148	66.7
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	39	17.6
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.7 และรองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 17.6 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. ร้อยละ 8.5 และปวส. หรืออนุปริญญา ร้อยละ 7.2

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้อำนวยการภาคระดับสูง	1	0.5
ผู้อำนวยการภาคอาวุโส	1	0.5
ผู้อำนวยการภาค	5	2.2
ผู้จัดการภาคอาวุโส	38	17.1
ผู้จัดการภาค	32	14.4
ผู้จัดการหน่วย	43	19.4
หัวหน้าหน่วย	90	40.5
หัวหน้าหน่วยใหม่	12	5.4
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นหัวหน้าหน่วย ร้อยละ 40.5 รองลงมามีตำแหน่งผู้จัดการหน่วย ร้อยละ 19.4 ผู้จัดการภาคอาวุโส ร้อยละ 17.1 ผู้จัดการภาค ร้อยละ 14.4 หัวหน้าหน่วยใหม่ ร้อยละ 5.4 ผู้อำนวยการภาค ร้อยละ 2.2 ผู้อำนวยการภาคอาวุโส และผู้อำนวยการภาคระดับสูง ร้อยละ 0.5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 50,000 บาท	3	1.3
50,000 – 100,000 บาท	39	17.6
100,001 – 150,000 บาท	53	23.9
150,001 – 200,000 บาท	60	27.0
200,001 – 250,000 บาท	26	11.7
250,001 – 300,000 บาท	13	5.9
300,001 – 350,000 บาท	7	3.2
มากกว่า 350,000 บาท	21	9.5
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 150,001 – 200,000 บาท ร้อยละ 27.0 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 100,001 – 150,000 บาท ร้อยละ 23.9 มีรายได้ 50,000 – 100,000 บาท ร้อยละ 17.6 มีรายได้ 200,001 – 250,000 บาท ร้อยละ 11.7 มีรายได้มากกว่า 350,000 บาท ร้อยละ 9.5 มีรายได้ 250,001 – 300,000 บาท ร้อยละ 5.9 มีรายได้ 300,001 – 350,000 บาท ร้อยละ 3.2 และมีรายได้ ต่ำกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 1.3

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน

อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	12	5.4
5-9 ปี	84	37.8
10-14 ปี	61	27.5
15-19 ปี	39	17.6
มากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	26	11.7
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตจนถึงปัจจุบัน 5-9 ปี ร้อยละ 37.8 รองลงมา มีอายุงาน 10-14 ปี ร้อยละ 27.5 มีอายุงาน 15-19 ปี ร้อยละ 17.6 มีอายุงานมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ร้อยละ 11.7 และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 5.4

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนตัวแทนในทีมงาน

จำนวนตัวแทนในทีมงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-10 คน	159	71.6
11-20 คน	54	24.3
21-30 คน	9	4.1
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตัวแทนในทีมงาน 1-10 คน ร้อยละ 71.6 รองลงมา มีตัวแทนในทีมงาน 11-20 คน ร้อยละ 24.3 และมีตัวแทนในทีมงาน 21-30 คน ร้อยละ 4.1

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย และปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้บริหาร
หน่วยนำทองตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย
อนามัย ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

ปัจจัยอนามัย ด้านนโยบาย และ การบริหารองค์กร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานและวิธีการ ประเมินผลอย่างทั่วถึง	84 (37.8)	131 (59.0)	7 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (มาก)
มีการกำหนดนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	81 (36.5)	136 (61.3)	5 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.34 (มาก)
มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะ งานที่ทำให้อย่างชัดเจนและ เข้าใจง่าย	73 (32.9)	141 (63.5)	8 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.33 (มาก)

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย
และการบริหารองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ
แบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย
ระบบการทำงาน และวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.35) มีการกำหนดนโยบายเป็นลาย
ลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.34) และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน และเข้าใจง่าย
(ค่าเฉลี่ย 4.29)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร

ปัจจัยอนามัย ด้านนโยบาย และ การบริหารองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานและวิธีการ ประเมินผลอย่างทั่วถึง	35 (15.8)	129 (58.1)	54 (24.3)	4 (1.8)	0 (0.0)	3.88 (มาก)
มีการกำหนดนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	40 (18.0)	132 (59.5)	47 (21.2)	2 (0.9)	1 (0.5)	3.94 (มาก)
มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะ งานที่ทำให้อย่างชัดเจนและ เข้าใจง่าย	32 (14.4)	128 (57.7)	61 (27.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.89 (มาก)

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.89) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.94) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงาน และวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.88) และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน และเข้าใจง่าย(ค่าเฉลี่ย 3.86)

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

ปัจจัยอนามัย ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงานและวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง	4.35	มาก	3.88	มาก
มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.34	มาก	3.94	มาก
มีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.29	มาก	3.86	มาก
รวม	4.33	มาก	3.89	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย และการบริหารองค์กรในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงาน และวิธีการประเมินผลอย่างทั่วถึง ผู้ตอบแบบ สอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.34) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย3.94)

และมีการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน และเข้าใจง่าย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า

ปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา ของหัวหน้า	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การให้ความช่วยเหลือ และ การให้คำแนะนำในการแก้ไข ปัญหา	85 (38.3)	130 (58.6)	6 (2.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.35 (มาก)
การเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็น และรับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	91 (41.0)	123 (55.4)	7 (3.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.37 (มาก)
การสั่งงานหรือมอบหมาย งานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	84 (37.8)	128 (57.7)	8 (3.6)	2 (0.9)	0 (0.0)	4.32 (มาก)
มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติ งาน	65 (29.3)	145 (65.3)	11 (5.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.23 (มาก)
มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ผลงาน	75 (33.8)	133 (59.9)	14 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.31 (มาก)

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านการ บังคับบัญชาของหัวหน้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ แบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.37) การให้ความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.35) การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความ ชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.32) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) และมีการ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า

ปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา ของหัวหน้า	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การให้ความช่วยเหลือ และ การให้คำแนะนำในการแก้ไข ปัญหา	22 (9.9)	133 (59.9)	62 (27.9)	4 (1.8)	1 (0.5)	3.77 (มาก)
การเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็น และรับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	31 (14.0)	125 (56.3)	61 (27.5)	4 (1.8)	1 (0.5)	3.82 (มาก)
การสั่งงานหรือมอบหมาย งานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	24 (10.8)	131 (59.0)	60 (27.0)	7 (3.2)	0 (0.0)	3.77 (มาก)
มีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงาน	28 (12.6)	122 (55.0)	66 (29.7)	6 (2.7)	0 (0.0)	3.77 (มาก)
มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ผลงาน	26 (11.7)	130 (58.6)	60 (27.0)	6 (2.7)	0 (0.0)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.79 (มาก)

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.82) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) การให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย และมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานมีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า

ปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การให้ความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา	4.35	มาก	3.77	มาก
การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	มาก	3.82	มาก
การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	4.32	มาก	3.77	มาก
มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	4.23	มาก	3.77	มาก
มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน	4.27	มาก	3.79	มาก
รวม	4.31	มาก	3.79	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้าในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

การให้ความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	68 (30.6)	148 (66.7)	4 (1.8)	2 (0.9)	0 (0.0)	4.27 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับ บัญชา	68 (30.6)	149 (67.1)	3 (1.4)	2 (0.9)	0 (0.0)	4.27 (มาก)
การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	60 (27.0)	156 (70.3)	5 (2.3)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.26 (มาก)

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชามีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	27 (12.2)	133 (59.9)	56 (25.2)	4 (1.8)	2 (0.9)	3.81 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับ บัญชา	24 (10.8)	127 (57.2)	65 (29.3)	4 (1.8)	2 (0.9)	3.75 (มาก)
การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	22 (9.9)	132 (59.5)	63 (28.4)	3 (1.4)	2 (0.9)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.77 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.81) การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76) และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.27	มาก	3.81	มาก
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.27	มาก	3.75	มาก
การสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	มาก	3.76	มาก
รวม	4.26	มาก	3.77	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

และการสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความ สะดวกในการเดินทาง	115 (51.8)	100 (45.0)	7 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.49 (มาก)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม	93 (41.9)	119 (53.6)	10 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37 (มาก)
มีเอกสารคู่มือระเบียบงาน ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	93 (41.9)	122 (55.0)	7 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.39 (มาก)
บรรยากาศในการทำงานใน ปัจจุบันส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน	87 (39.2)	127 (57.2)	8 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)
แสงสว่าง อุณหภูมิ และการ ถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	86 (38.7)	131 (59.0)	5 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.39 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ แบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความ สะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.49) มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน และ มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.39) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.37) บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความสะดวกในการเดินทาง	60 (27.0)	112 (50.5)	48 (21.6)	2 (0.9)	0 (0.0)	4.04 (มาก)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม	36 (16.2)	129 (58.1)	53 (23.9)	4 (1.8)	0 (0.0)	3.89 (มาก)
มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	35 (15.8)	126 (56.8)	61 (27.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88 (มาก)
บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	30 (13.5)	128 (57.7)	61 (27.5)	2 (0.9)	1 (0.5)	3.83 (มาก)
แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม	45 (20.3)	123 (55.4)	51 (23.0)	3 (1.4)	0 (0.0)	3.95 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.92 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของบริษัทมีความสะดวกในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.04) แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.95) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.89) มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.88) และบรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง	4.49	มาก	4.04	มาก
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม	4.37	มาก	3.89	มาก
มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.39	มาก	3.88	มาก
บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	4.36	มาก	3.83	มาก
แสงสว่างอุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม	4.36	มาก	3.95	มาก
รวม	4.39	มาก	3.92	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกในการเดินทาง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.49) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.04)

อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

มีเอกสารคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่าย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

บรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.83)

และแสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือน และผลตอบแทนที่ ได้รับเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ	105 (47.3)	115 (51.8)	2 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.46 (มาก)
เงินเดือน และผลตอบแทนที่ ได้รับเหมาะสมกับความ สามารถ	102 (45.9)	119 (53.6)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.45 (มาก)
เงินเดือน และผลตอบแทนที่ ได้รับมีความยุติธรรม	93 (41.9)	127 (57.2)	2 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41 (มาก)
มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้าน เงินเดือน และผลตอบแทนที่ ได้รับอย่างเหมาะสม	88 (39.6)	131 (59.0)	3 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.38 (มาก)
มีสวัสดิการด้านค่ารักษา พยาบาล	84 (37.8)	122 (55.0)	15 (6.8)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.30 (มาก)
มีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	81 (36.5)	124 (55.9)	15 (6.8)	2 (0.9)	0 (0.0)	4.28 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.38 (มาก)

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้าน ค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.46) เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.45)

เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.41) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.38) มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.30) และมีสวัสดิการด้านบำนาญ บำนาญ กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	30 (13.5)	141 (63.5)	49 (22.1)	2 (0.9)	0 (0.0)	3.90 (มาก)
เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ	31 (14.0)	146 (65.8)	42 (18.9)	2 (0.9)	1 (0.5)	3.92 (มาก)
เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม	24 (10.8)	141 (63.5)	56 (25.2)	0 (0.0)	1 (0.5)	3.84 (มาก)
มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม	20 (9.0)	133 (59.9)	66 (29.7)	3 (1.4)	0 (0.0)	3.77 (มาก)
มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	12 (5.4)	76 (34.2)	108 (48.6)	21 (9.5)	5 (2.3)	3.31 (ปานกลาง)
มีสวัสดิการด้านบำนาญ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	12 (5.4)	72 (32.4)	94 (42.3)	40 (18.0)	4 (1.8)	3.22 (ปานกลาง)
	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)					3.66 (มาก)

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.92) เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.90) เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.84) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.77) มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.31) และมีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.46	มาก	3.90	มาก
เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ	4.45	มาก	3.92	มาก
เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม	4.41	มาก	3.84	มาก
มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม	4.38	มาก	3.77	มาก
มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	4.30	มาก	3.31	ปานกลาง
มีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.28	มาก	3.22	ปานกลาง
รวม	4.38	มาก	3.66	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.90)

เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.45) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.92)

เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.41) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

มีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านเงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31)

และมีสวัสดิการด้านบำเหน็จ บำนาญ กองทุน สรรองเลี้ยงชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ ดี สนิทสนม จริงใจ	52 (23.4)	159 (71.6)	10 (4.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.18 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน และการ ปรึกษาหารือกันเมื่อเกิด ปัญหาใน การทำงาน	54 (24.3)	159 (71.6)	9 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20 (มาก)
ความสามารถทำงานร่วมกัน ได้การช่วยเหลือในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	59 (26.6)	154 (69.4)	8 (3.6)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.22 (มาก)
ความเข้าใจซึ่งกัน และกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	58 (26.1)	156 (70.3)	7 (3.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.22 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.21 (มาก)

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.21) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.22) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนิทสนม จริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ อันดี สนับสนุน จริงใจ	24 (10.8)	137 (61.7)	58 (26.1)	3 (1.4)	0 (0.0)	3.82 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน และการปรึกษา หารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการ ทำงาน	21 (9.5)	141 (63.5)	54 (24.3)	6 (2.7)	0 (0.0)	3.80 (มาก)
ความสามารถทำงานร่วมกัน ได้รับการช่วยเหลือในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	21 (9.5)	128 (57.7)	68 (30.6)	5 (2.3)	0 (0.0)	3.74 (มาก)
ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน	16 (7.2)	132 (59.5)	69 (31.1)	5 (2.3)	0 (0.0)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.77 (มาก)

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุน จริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.82) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ความสามารถทำงานร่วมกัน ได้รับการช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.74) และความเข้าใจซึ่งกัน และกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนจริงจัง	4.18	มาก	3.82	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.20	มาก	3.80	มาก
ความสามารถทำงานร่วมกัน ได้การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.22	มาก	3.74	มาก
ความเข้าใจซึ่งกัน และกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	4.22	มาก	3.72	มาก
รวม	4.21	มาก	3.77	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี สนับสนุนจริงจัง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ความสามารถทำงานร่วมกันได้ การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุก

ปัจจัยย่อย

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	88 (39.6)	126 (56.8)	7 (3.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.36 (มาก)
หลังจากงานที่ทำมีเวลา เพียงพอให้กับการดูแลตนเอง และครอบครัว	69 (31.1)	144 (64.9)	9 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.27 (มาก)
ความพอใจในสภาพความ เป็นอยู่ในปัจจุบัน	59 (26.6)	155 (69.8)	8 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.23 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อ ประโยชน์ต่อสังคม และ ครอบครัว	68 (30.6)	145 (65.3)	9 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.28 (มาก)

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว มีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) และความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	59 (26.6)	92 (41.4)	63 (28.4)	8 (3.6)	0 (0.0)	3.91 (มาก)
หลังจากงานที่ทำมีเวลา เพียงพอให้กับการดูแลตนเอง และครอบครัว	33 (14.9)	133 (59.9)	49 (22.1)	7 (3.2)	0 (0.0)	3.86 (มาก)
ความพอใจในสภาพความ เป็นอยู่ในปัจจุบัน	20 (9.0)	130 (58.6)	71 (32.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.76 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อ ประโยชน์ต่อสังคม และ ครอบครัว	28 (12.6)	134 (60.4)	58 (26.1)	2 (0.9)	0 (0.0)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.85 (มาก)

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.86) มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.85) และความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	4.36	มาก	3.91	มาก
หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเอง และครอบครัว	4.27	มาก	3.86	มาก
ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.23	มาก	3.76	มาก
มีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และ ครอบครัว	4.27	มาก	3.85	มาก
รวม	4.28	มาก	3.85	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

หลังจากงานที่ทำมีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเอง และครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

และมีความรู้สึกที่เราทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	91 (41.0)	123 (55.4)	8 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37 (มาก)
การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา	78 (35.1)	138 (62.2)	6 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.32 (มาก)
ความจริงใจความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา	85 (38.3)	132 (59.5)	5 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.35 (มาก)

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.37) ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.36) และการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.32)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	23 (10.4)	106 (47.7)	89 (40.1)	3 (1.4)	1 (0.5)	3.66 (มาก)
การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา	17 (7.7)	130 (58.6)	68 (30.6)	6 (2.7)	1 (0.5)	3.70 (มาก)
ความจริงใจความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือ จากผู้ได้บังคับบัญชา	15 (6.8)	135 (60.8)	70 (31.5)	2 (0.9)	0 (0.0)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.70 (มาก)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70) และการให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.37	มาก	3.66	มาก
การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	มาก	3.70	มาก
ความจริงใจความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.36	มาก	3.73	มาก
รวม	4.35	มาก	3.70	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

การให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.70)

และความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุก

ปัจจัยย่อย

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้าน สถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่ อยู่ในปัจจุบัน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความภาคภูมิใจในตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติ	91 (41.0)	125 (56.3)	6 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.38 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำมีความ สำคัญกับบริษัท	76 (34.2)	139 (62.6)	7 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.31 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับ ความสามารถ	77 (34.7)	138 (62.2)	7 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.32 (มาก)
ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับ การยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก	74 (33.3)	141 (63.5)	7 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.33 (มาก)

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้าน สถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33) ปัจจัยย่อยที่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจใน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.38) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.32) ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.31) และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการ ยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้านสภาพ ตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ใน ปัจจุบัน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความภาคภูมิใจในตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติ	48 (21.6)	131 (59.0)	43 (19.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำมีความ สำคัญกับบริษัท	36 (16.2)	135 (60.8)	49 (22.1)	2 (0.9)	0 (0.0)	3.92 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับ ความสามารถ	27 (12.2)	144 (64.9)	51 (23.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89 (มาก)
ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับ การยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก	24 (10.8)	139 (62.6)	58 (26.1)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.92 (มาก)

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้าน สภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ปัจจัยย่อยที่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจใน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.02) ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการ ยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน

ปัจจัยอนามัยด้าน สถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	4.38	มาก	4.02	มาก
ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท	4.31	มาก	3.92	มาก
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ	4.32	มาก	3.89	มาก
ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก	4.30	มาก	3.84	มาก
รวม	4.33	มาก	3.92	มาก

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ตำแหน่งงานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุก

ปัจจัยย่อย

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคง

ปัจจัยอนามัยด้านความ มั่นคง	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีความมั่นคงมี ภาพลักษณ์ดี และมีชื่อเสียง	171 (77.0)	47 (21.2)	4 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.75 (มากที่สุด)
เป็นอาชีพที่ยั่งยืน และมี ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ มั่นคง	161 (72.5)	59 (26.6)	2 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.72 (มากที่สุด)
บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึก เกิดความมั่นคงในอาชีพ	162 (73.0)	59 (26.6)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.73 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.73 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.73) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.75) บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.73) และเป็นอาชีพที่ยั่งยืน และมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.72)

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคง

ปัจจัยอนามัยด้านความ มั่นคง	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทที่มีความมั่นคงมี ภาพลักษณ์ที่ดี และมี ชื่อเสียง	133 (59.9)	69 (31.1)	20 (9.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.51 (มากที่สุด)
เป็นอาชีพที่ยั่งยืนและมี ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ที่มั่นคง	94 (42.3)	83 (37.4)	43 (19.4)	2 (0.9)	0 (0.0)	4.21 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้ รู้สึกเกิดความมั่นคงใน อาชีพ	109 (49.1)	83 (37.4)	30 (13.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.36 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.51) และมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.36) และเป็นอาชีพที่ยั่งยืน และมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคง

ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
บริษัทมีความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีชื่อเสียง	4.75	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด
เป็นอาชีพที่ยั่งยืน และมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง	4.72	มากที่สุด	4.21	มาก
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ	4.73	มากที่สุด	4.36	มาก
รวม	4.73	มากที่สุด	4.36	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจในระดับมาก

บริษัทมีความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีชื่อเสียง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.75) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.51)

เป็นอาชีพที่ยั่งยืน และมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.72) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.21)

และบริษัทมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.73) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุก

ปัจจัยย่อย

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ สำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	77 (34.7)	139 (62.6)	6 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.32 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน	78 (35.1)	139 (62.6)	5 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.33 (มาก)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	75 (33.8)	143 (64.4)	4 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.32 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีอยู่ในงานที่ทำ	74 (33.3)	141 (63.5)	7 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)
มีโอกาสดูแลความคิดเห็น ในงานที่ทำ	51 (23.0)	159 (71.6)	11 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.29 (มาก)

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้ใช้ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และมี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานมีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.32) การได้ใช้ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.30) และมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.17)

All rights reserved

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ สำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	34 (15.3)	130 (58.6)	58 (26.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน	26 (11.7)	134 (60.4)	62 (27.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.84 (มาก)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	27 (12.2)	149 (67.1)	42 (18.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.90 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ในงานที่ทำ	26 (11.7)	138 (62.2)	56 (25.2)	2 (0.9)	0 (0.0)	3.85 (มาก)
มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นใน งานที่ทำ	19 (8.6)	121 (54.5)	74 (33.3)	8 (3.6)	0 (0.0)	3.68 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.83 (มาก)

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.89) การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.85) การได้ใช้ ความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) และมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	4.32	มาก	3.89	มาก
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.33	มาก	3.84	มาก
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.32	มาก	3.90	มาก
การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ	4.30	มาก	3.85	มาก
มีโอกาสดูแลความคิดเห็นในงานที่ทำ	4.17	มาก	3.68	มาก
รวม	4.29	มาก	3.83	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.90)

การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

และมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.68)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านการ ยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร แสดงความ ชื่นชมยินดีในผลงาน และ ความสามารถเมื่อทำงาน บรรลุผล	60 (27.0)	151 (68.0)	11 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22 (มาก)
การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	59 (26.6)	154 (69.4)	8 (3.6)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.22 (มาก)
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพ และความภาคภูมิใจ ในอาชีพ	75 (33.8)	142 (64.0)	5 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.32 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	70 (31.5)	147 (66.2)	4 (1.8)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.26 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26) ปัจจัย ข้อย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพ และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.32) การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.29) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร แสดงความชื่นชมยินดีใน ผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับ ความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ตารางที่ 42 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านการ ยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร แสดงความ ชื่นชมยินดีในผลงานและ ความสามารถเมื่อทำงาน บรรลุผล	28 (12.6)	127 (57.2)	62 (27.9)	5 (2.3)	0 (0.0)	3.80 (มาก)
การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	26 (11.7)	132 (59.5)	61 (27.5)	3 (1.4)	0 (0.0)	3.82 (มาก)
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพ และความภาคภูมิใจ ในอาชีพ	30 (13.5)	141 (63.5)	51 (23.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	24 (10.8)	137 (61.7)	59 (26.6)	2 (0.9)	0 (0.0)	3.82 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.84 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) ปัจจัย ข้อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพ และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.91) การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีระดับความสำคัญเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน และ ความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล	4.22	มาก	3.80	มาก
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.22	มาก	3.82	มาก
การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.32	มาก	3.91	มาก
การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.29	มาก	3.82	มาก
รวม	4.26	มาก	3.84	มาก

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.80)

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความภาคภูมิใจในอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 44 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านลักษณะ งาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ ท้าทาย	124 (55.9)	94 (42.3)	4 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.54 (มากที่สุด)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	96 (43.2)	123 (55.4)	3 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความต้องการขอบเขตงาน ชัดเจน	82 (36.9)	136 (61.3)	4 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (มาก)
มีอิสระในการทำงานและ การตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ในความรับผิดชอบ	95 (42.8)	124 (55.9)	3 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41 (มาก)
งานที่ให้ความสำคัญกับ บริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	94 (42.3)	123 (55.4)	5 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.40 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.43 (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.43) ปัจจัยย่อยที่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ ท้าทาย (มีค่าเฉลี่ย 4.54) และให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีอิสระในการทำงานและการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.41) งานที่ให้ความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึก ภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.40) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.35)

ตารางที่ 45 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านลักษณะ งาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ ท้าทาย	84 (37.8)	112 (50.5)	26 (11.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	39 (17.6)	140 (63.1)	42 (18.9)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.98 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความต้องการขอบเขตงาน ชัดเจน	28 (12.6)	139 (62.6)	55 (24.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88 (มาก)
มีอิสระในการทำงาน และ การตัดสินใจเกี่ยวกับงานใน ความรับผิดชอบ	42 (18.9)	148 (66.7)	32 (14.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.05 (มาก)
งานที่มีความสำคัญกับ บริษัท ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	49 (22.1)	125 (56.3)	47 (21.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.03 (มาก)

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) ปัจจัยย่อยที่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีอิสระในการ ทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.05) งานที่ทำมีความสำคัญกับ บริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.00) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านลักษณะงาน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย	4.54	มากที่สุด	4.26	มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.42	มาก	3.98	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน	4.35	มาก	3.88	มาก
มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	4.41	มาก	4.05	มาก
งานที่มีความสำคัญกับบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	4.40	มาก	4.00	มาก
รวม	4.43	มาก	4.03	มาก

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26)

งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.98)

งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการขอบเขตงานชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.41) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

และงานที่มีความสำคัญกับบริษัท ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.40) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุก

ปัจจัยย่อย

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีโอกาสแสดงความสามารถในงาน อย่างเต็มที่	86 (38.7)	130 (58.6)	6 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางในการปฏิบัติงาน	67 (30.2)	146 (65.8)	9 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)
รับผิดชอบงานในปริมาณ งานที่เหมาะสม	61 (27.5)	154 (69.4)	7 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.29 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.36) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ตารางที่ 48 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีโอกาสดแสดงความ สามารถในงาน อย่างเต็มที่	26 (11.7)	137 (61.7)	56 (25.2)	3 (1.4)	0 (0.0)	3.84 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางในการปฏิบัติงาน	15 (6.8)	133 (59.9)	67 (30.2)	7 (3.2)	0 (0.0)	3.70 (มาก)
รับผิดชอบงานในปริมาณ งานที่เหมาะสม	15 (6.8)	144 (64.9)	60 (27.0)	3 (1.4)	0 (0.0)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.77 (มาก)

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ปัจจัย ย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกา สแสดงความ สามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.77) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตารางที่ 49 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	4.36	มาก	3.84	มาก
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.26	มาก	3.70	มาก
รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม	4.24	มาก	3.77	มาก
รวม	4.29	มาก	3.77	มาก

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน การมีโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.70)

และรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 50 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีโอกาสได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน อยู่เสมอ	123 (55.4)	95 (42.8)	4 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.54 (มากที่สุด)
การมีโอกาสได้รับการ ประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	107 (48.2)	112 (50.5)	3 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47 (มาก)
ได้รับการสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของงานที่ ปฏิบัติอยู่	109 (49.1)	110 (49.5)	3 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.48 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.49 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.49) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.54) และให้ ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้า ของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.48) และการมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.47)

ตารางที่ 51 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีโอกาสได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน อยู่เสมอ	77 (34.7)	103 (46.4)	40 (18.0)	2 (0.9)	0 (0.0)	4.15 (มาก)
การมีโอกาสได้รับการประเมิน ผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	41 (18.5)	108 (48.6)	66 (29.7)	7 (3.2)	0 (0.0)	3.82 (มาก)
ได้รับการสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของงานที่ ปฏิบัติอยู่	32 (14.4)	134 (60.4)	53 (23.9)	3 (1.4)	0 (0.0)	3.88 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.95 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.15) ได้รับการ สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.88) และการมีโอกาสได้รับการ ประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตารางที่ 52 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	4.54	มากที่สุด	4.15	มาก
การมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	4.47	มาก	3.82	มาก
ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.48	มาก	3.88	มาก
รวม	4.49	มาก	3.95	มาก

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน

การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15)

การมีโอกาสได้รับการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.47) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.48) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 53 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านโอกาสใน การเจริญเติบโต	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีโอกาสดำเนินงานที่ มีความสามารถและความ ชำนาญในงานที่ทำ	118 (53.2)	100 (45.0)	4 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.51 (มากที่สุด)
การมีโอกาสดำเนินงาน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	110 (49.5)	110 (49.5)	2 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.49 (มาก)
บริษัทมีการกำหนดหลัก เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน	123 (55.4)	95 (42.8)	4 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.54 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.51 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.54) และ การมีโอกาสดำเนินงานที่ มีความสามารถ และความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.51) และให้ ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินงานตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.49)

ตารางที่ 54 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านโอกาสใน การเจริญเติบโต	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความ ชำนาญในงานที่ทำ	66 (29.7)	126 (56.8)	29 (13.1)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.16 (มาก)
การมีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	28 (12.6)	117 (52.7)	70 (31.5)	7 (3.2)	0 (0.0)	3.75 (มาก)
บริษัทมีการกำหนดหลัก เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน	44 (19.8)	146 (65.8)	32 (14.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.05 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.99 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.99) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.16) บริษัทมีการ กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และการมีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 55 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงานที่ทำ	4.51	มากที่สุด	4.16	มาก
การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.49	มาก	3.75	มาก
บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.54	มากที่สุด	4.05	มาก
รวม	4.51	มากที่สุด	3.99	มาก

จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจในระดับมาก

การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16)

การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.49) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

และบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05)

พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญทุก

ปัจจัยย่อย

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะการสื่อสารในองค์กร

1. อยากให้บริษัทมีการสำรวจความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอจากผู้ได้บังคับบัญชา โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อเปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน
2. อยากให้บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการส่งงาน โดยให้ครอบคลุมทุกสายงาน
3. อยากให้บริษัทมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้า เมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงการขยาย เพื่อจะได้ทราบข้อมูล และเกิดความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการจัดส่งเอกสารการขยายก่อนกฎเกณฑ์จะเริ่มใช้ให้กับทุกหน่วยงาน เพื่อจะสามารถวางแผนการขยายได้อย่างถูกต้อง

ปัญหาและข้อเสนอแนะระบบการบริหาร

ปัญหา

1. บริษัทมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายผลตอบแทนบ่อยครั้ง อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในองค์กร
2. อยากให้มีการปรับปรุงขั้นตอนของการพิจารณาในการอนุมัติผลงาน เนื่องจากใช้ระยะเวลาในการรอคอยการอนุมัติที่นาน และเหตุผลที่ได้รับยังไม่ชัดเจน ซึ่งการพิจารณาที่ล่าช้านี้จะส่งผลทำให้เกิดผลงานที่คลาดเคลื่อน

ข้อเสนอแนะ

1. อยากให้บริษัทพิจารณาเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจการทำงาน
2. แผนประกันแบบต่างๆ ยังมีทางเลือกให้ลูกค้าน้อย หากเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ อยากให้บริษัทมีการออกแบบแผนประกันใหม่ๆ ที่สามารถสร้างการจูงใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้าได้มากขึ้น
3. อยากให้มีการจัดฝึกอบรมพนักงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการประสานงานด้านต่างๆ ให้กับบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ