

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานขายในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) รายได้รวม (เงินเดือน คอมมิชชั่น เงินรางวัลพิเศษ เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่ารถ ค่าน้ำมัน ฯลฯ) ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผลดีที่พนักงานที่พำนักในปัจจุบัน และการย้ายงาน (ตารางที่ 1-27)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นๆ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน และสิทธิในการลา/วันหยุด (ตารางที่ 28-74)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ (เฉพาะเงินเดือน) (ตารางที่ 75-89)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามการเคยย้ายงาน (ตารางที่ 90-104)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	22	6.9
หญิง	298	93.1
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 93.1 เป็นเพศชาย ร้อยละ 6.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	46	14.4
21-25 ปี	227	70.9
26-30 ปี	33	10.3
31 ปีขึ้นไป	14	4.4
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-25 ปี ร้อยละ 70.9 รองลงมาอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 14.4 อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 10.3 และอายุ 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.4

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	292	91.3
ภาคกลาง	25	7.8
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	0.9
ภาคใต้	0	0.0
ภาคตะวันตก	0	0.0
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ร้อยละ 91.3 รองลงมาอยู่ภาคกลาง ร้อยละ 7.8 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	307	95.9
สมรส	12	3.8
หย่าร้าง หม้าย	1	0.3
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 95.9 สมรส ร้อยละ 3.8 หย่าร้าง หม้าย ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช	20	6.3
ปวส	55	17.2
ปริญญาตรี	243	75.9
ปริญญาโท	2	0.6
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 75.9 รองลงมา ปวส. ร้อยละ 17.2 ปวช. ร้อยละ 6.3 และปริญญาโท ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	114	35.6
1 ปี	70	21.9
2 ปี	77	24.0
3 ปี	21	6.6
4 ปี	14	4.4
5 ปี	13	4.1
มากกว่า 5 ปี	11	3.4
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 35.6 รองลงมา 2 ปี ร้อยละ 24.0 1 ปี ร้อยละ 21.9 3 ปี ร้อยละ 6.6 4 ปี ร้อยละ 4.4 5 ปี ร้อยละ 4.1 และมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	83	25.9
1 ปี	68	21.3
2 ปี	64	20.0
3 ปี	41	12.8
4 ปี	24	7.5
5 ปี	15	4.7
มากกว่า 5 ปี	25	7.8
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีประสบการณ์ทำงานคือ ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 25.9 รองลงมา 1 ปี ร้อยละ 21.3 2 ปี ร้อยละ 20.0 3 ปี ร้อยละ 12.8 มากกว่า 5 ปี ร้อยละ 7.8 4 ปี ร้อยละ 7.5 และ 5 ปี ร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

รายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	259	80.9
10,001-15,000 บาท	47	14.7
15,001-20,000 บาท	3	.9
20,000-25,000 บาท	10	3.1
มากกว่า 30,001 บาท	1	0.3
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 80.9 รองลงมา 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 14.7 20,000-25,000 บาท ร้อยละ 3.1 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 0.9 และมากกว่า 30,001 บาท ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้รวม (เงินเดือน คอมมิชชั่น เงินรางวัลพิเศษ เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่ารถ ค่าน้ำมันฯลฯ)

รายได้รวม (เงินเดือนคอมมิชชั่น เงินรางวัลพิเศษ เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่ารถ ค่าน้ำมันฯลฯ)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	293	91.6
20,000-30,000 บาท	12	3.8
30,001-40,000 บาท	5	1.6
40,001-50,000 บาท	5	1.6
มากกว่า 50,000 บาท	5	1.6
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวม (เงินเดือนคอมมิชชั่น เงินรางวัลพิเศษ เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่ารถ ค่าน้ำมันฯลฯ) ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 91.6 รองลงมา 20,000-30,000 บาท ร้อยละ 3.8 และ 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท เท่ากัน ร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ร้านอาหาร/สวนอาหาร	233	72.8
ผับ บาร์	43	13.4
ดิสโก้เทค	0	0.0
ร้านค้าส่ง ค้าปลีก	18	5.6
โรงแรม	1	0.3
อื่นๆ	25	7.8
รวม	320	100.0

หมายเหตุ: รายชื่อประเภทสถานที่ทำงานอื่น ๆ อยู่ในตารางที่ 14

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันคือ ร้านอาหาร/สวนอาหาร ร้อยละ 72.8 รองลงมา ผับ บาร์ ร้อยละ 13.4 อื่นๆ ร้อยละ 7.8 ร้านค้าส่ง ค้าปลีก ร้อยละ 5.6 และโรงแรม ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านอาหาร/สวนอาหาร

ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านอาหาร/ สวนอาหาร	จำนวน	ร้อยละ
ร้าน Frist	3	1.3
ชาวฟ้า/ Degaze	5	2.1
Lek's conner	11	4.7
สโมสรวิทยุการบิน	3	1.3
มาฆานาคา	3	1.3
เก้าอี้ก	10	4.3
Sofa Sogood	2	0.9
Riverside	6	2.6
ฟ้าช้าง	2	0.9
Fine Thank	9	3.9
Vision	4	1.7
อมตะ ไค้กคลับ	1	0.4
มัลดีฟ	3	1.3
ลีลา	1	0.4
เดหลี	2	0.9
น้องฟรุ้ค 1	19	8.2
Horn bar	7	3.0
Boss Music	5	2.1
Blar Blar Bar	10	4.3
ปลาเผาผักสด	2	0.9
Mart&May	7	3.0
Zebra	1	0.4
ระเบียง	1	0.4
บ้านปราน	1	0.4

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านอาหาร/สวนอาหาร

ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านอาหาร/ สวนอาหาร	จำนวน	ร้อยละ
ลาบดิम्म	3	1.3
บ้านก๊อบคอย	4	1.7
Say Hi	8	3.4
Dream Dream	2	0.9
กัลีน	2	0.9
SaMo	2	0.9
ช.ช้าง	3	1.3
Inside park	1	0.4
Green House	1	0.4
ชิดลม	1	0.4
หมูกะทะชุมแพ	2	0.9
อิมปลาเผา	4	1.7
Time	1	0.4
กีก คลับ ชม.	6	2.6
Jam riverbar	1	0.4
Bossum (สันติธรรม)	1	0.4
Begin	4	1.7
Mo'c Mo'2	2	0.8
กอไผ่	5	2.1
Tarabar	2	0.9
รวมใจ	2	0.9
น้องฟรุ๊ค 2	7	3.0
ทะเลเผา	4	1.7
สายลมจอย	16	6.9

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านอาหาร/สวนอาหาร

ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านอาหาร/ สวนอาหาร	จำนวน	ร้อยละ
บ้านริมน้ำ	1	0.4
ลุงรัตน์ ไร่เมืองอบฟาง	5	2.1
ท่าจันทน์จันทร์	2	0.9
Mix bar	2	0.9
ชาโคลโคขุน	2	0.9
คุษเพลิน	3	1.3
ภูฏ คลับ	1	0.4
ตะวัน	1	0.4
หมู่มุ่ยรสแซบ	1	0.4
angle	2	0.9
เลอโค	1	0.4
สวนหลวง	1	0.4
ป๊อ กะ ป้าน	2	0.9
ลานเบียร์ Big C	4	1.7
ระเบียงไม้	1	0.4
หมูกระทะสุคนธา	1	0.4
Debar	1	0.4
รวม	233	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดที่ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านอาหาร/สวนอาหาร คือ นื่องฟรุ๊ค 1 ร้อยละ 8.2 รองลงมา สายลมจอย ร้อยละ 6.9 และ Lek's conner ร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นผับ บาร์

ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นผับบาร์	จำนวน	ร้อยละ
Warm Up cafe	12	27.9
Discovery	6	14.6
Samo Pub	1	2.4
กอไฟ	1	2.4
Monkey Club	5	12.2
Room	2	4.9
step up	1	2.4
berlin	4	9.8
Fine Thank	3	7.3
Tara bar	2	4.9
เฉลิมกรุง	2	4.9
Good View	3	7.3
ชิดลม	1	2.4
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นผับ บาร์ คือ Warm Up ร้อยละ 27.9 รองลงมา Discovery ร้อยละ 14.6 และ Monkey ร้อยละ 12.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านค้าส่ง ค้าปลีก

ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านค้าส่ง ค้าปลีก	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะ	6	33.3
กำไร นิมมาน	4	22.2
เชียงใหม่ ซีดี ออกกาโนเซอร์	2	11.1
เชียงใหม่การสุรา	3	16.7
ร้านยี่ปัว	2	11.1
เต่าการสุรา	1	5.6
รวม	18	100.0

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นร้านค้าส่ง ค้าปลีก คือ ลักษณะ ร้อยละ 33.3 รองลงมา กำไร นิมมาน ร้อยละ 22.2 และ เชียงใหม่การสุรา ร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นอื่นๆ

ประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นอื่นๆ	จำนวน	ร้อยละ
เชียงใหม่ซีดี ซัพพลาย	9	36.0
บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่าย	1	4.0
พนักงานบริษัท	3	12.0
ห้างโรบินสัน	3	12.0
Event	9	36.0
รวม	25	100.0

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่เป็นอื่นๆ คือ เชียงใหม่ ซีดี ซัพพลาย และ Event ร้อยละ 36.0 รองลงมา พนักงานบริษัท และห้างโรบินสัน ร้อยละ 12.0 บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่าย ร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงเวลาทำงาน

ช่วงเวลาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
จันทร์ - อาทิตย์ เวลา 18.00-01.00 น.	10	3.1
อังคาร-อาทิตย์ 17.30-24.00 น.	1	0.3
จันทร์ - อาทิตย์ 19.00-24.00 น.	31	9.7
อังคาร-อาทิตย์ 19.00-24.00 น.	8	2.5
ทุกวัน 18.00-24.00 น.	6	1.9
ทุกวัน 20.00-02.00 น.	3	0.9
จันทร์-เสาร์ 10.00-20.00 น.	8	2.6
อังคาร-อาทิตย์ 18.30-00.30 น.	5	1.6
อังคาร-อาทิตย์ 19.30-24.30 น.	6	1.9
อังคาร-อาทิตย์ 18.30-23.30 น.	13	4.1
อังคาร-อาทิตย์ 18.00-01.00 น.	2	0.6
อาทิตย์-เสาร์ 14.00-24.00 น.	2	0.6
จันทร์-ศุกร์ 09.00-18.00 น.	4	1.3
จันทร์-ศุกร์ 14.00-00.00 น.	5	1.6
อังคาร-อาทิตย์ 17.30-22.30 น.	13	4.1
ตอนเย็น 17.00-22.00 น.	5	1.6
จันทร์-เสาร์ 20.30-02.30 น.	5	1.6
อังคาร-อาทิตย์ 19.00-01.00 น.	28	8.8
จันทร์, พุธ, เสาร์ 18.00 น.	1	0.3
พฤหัสบดี-อังคาร 18.00-24.00 น.	2	0.6
อังคาร-อาทิตย์ 15.00-21.00 น.	3	0.9
จันทร์-เสาร์ 18.00-24.00 น.	74	23.1
อังคาร-อาทิตย์ 18.00-24.00 น.	24	7.5
ทุกวัน 17.00-23.00 น.	6	1.9
พุธ- จันทร์ 18.30-24.30 น.	1	0.3

ตารางที่ 15 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงเวลาทำงาน

ช่วงเวลาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
อังคาร-อาทิตย์ 17.00-23.00 น.	6	1.9
ทุกวันยกเว้นวันพุธ 20.00-02.00 น.	9	2.8
อังคาร-เสาร์ 18.00-24.00 น.	19	5.9
พุธ-เสาร์ 18.00-24.00 น.	7	2.2
ทุกวัน 21.00-01.00 น.	4	1.3
ทุกวัน 10.00-0.00 น.	7	2.2
ทุกวัน 13.00-01.00 น.	2	0.6
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ช่วงเวลาทำงานคือ จันทร์-เสาร์ 18.00-24.00 น. ร้อยละ 23.1 รองลงมา จันทร์ - อาทิตย์ 19.00-24.00 น. ร้อยละ 9.7 และ อังคาร-อาทิตย์ 19.00-01.00 น. ร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
BRAND PRESENTER/PRETTY GIRL	288	90.0
BP SUPERVISOR	7	2.2
SALES PREPRESENTATIVE	11	3.4
อื่นๆ	14	4.4
รวม	320	100.0

หมายเหตุ: อื่นๆ ได้แก่ Senior sale executive (2 คน) - Area sale manage (6 คน) - Account Executive (2 คน)
- Sale Cooperate (2 คน) - Checker (2 คน)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งในปัจจุบัน คือ BRAND PRESENTER/PRETTY GIRL ร้อยละ 90.0 รองลงมา อื่นๆ ร้อยละ 4.4 SALES PREPRESENTATIVE ร้อยละ 3.4 และ BP SUPERVISOR ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลิตภัณฑ์ที่ขาย

ผลิตภัณฑ์ที่ขาย	จำนวน	ร้อยละ
สุรา	102	31.9
เบียร์	163	50.9
ไวน์	63	19.7
วอดก้า	37	11.6
ขายมากกว่า 1 ประเภท	14	4.4

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 320 ราย

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดผลิตภัณฑ์ที่ขายคือ เบียร์ ร้อยละ 50.9 รองลงมา สุรา ร้อยละ 31.9 ไวน์ ร้อยละ 19.7 วอดก้า ร้อยละ 11.6 และขายมากกว่า 1 ประเภท ร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามยี่ห้อสุราที่ขาย

ยี่ห้อสุราที่ขาย	จำนวน	ร้อยละ
Chivas Regal	28	27.5
100 Pipers	32	31.4
Ballentine's Finest	6	5.9
100Pipers Malt 8 ปี	4	3.9
Mallet	2	2.0
Drummer	6	5.9
Blend 285	2	2.0
Dewar's	8	7.8
Jack Daniel's	2	2.0
Johnnie walker Black Label	2	2.0
Johnnie walker Red Label	7	6.9
Benmore	3	2.9
รวม	102	100.0

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ยี่ห้อสุราที่ขาย คือ 100 Pipers ร้อยละ 31.4 รองลงมา Chivas Regal ร้อยละ 27.5 และ Dewar's ร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามยี่ห้อเบียร์ที่ขาย

ยี่ห้อเบียร์ที่ขาย	จำนวน	ร้อยละ
Heineken	33	20.2
Tiger	1	.6
Cheers	10	6.1
สิงห์	27	16.6
Leo	11	6.7
Asahi	4	2.5
ช้าง	23	14.1
Fredebrau	4	2.5
Sanmiguel	50	30.7
รวม	163	100.0

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ยี่ห้อเบียร์ที่ขาย คือ Sanmiguel ร้อยละ 30.7 รองลงมา Heineken ร้อยละ 20.2 และ สิงห์ ร้อยละ 16.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามยี่ห้อไวน์ที่ขาย

ยี่ห้อไวน์ที่ขาย	จำนวน	ร้อยละ
Jacob's Creek	22	34.9
Bin	1	1.6
Spy Mont clair Monsoon	37	58.7
มองต์แคลร์	3	4.8
รวม	63	100.0

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ยี่ห้อไวน์ที่ขาย คือ Spy Mont clair Monsoon ร้อยละ 58.7 รองลงมา Jacob's Creek ร้อยละ 34.9 และมองต์แคลร์ ร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามยี่ห้อวอดก้าที่ขาย

ยี่ห้อวอดก้าที่ขาย	จำนวน	ร้อยละ
ABsolut vodka	25	67.6
Bombay sapphire by bacadi	8	21.6
Gilbey	1	2.7
Smirnoff Vodka	3	8.1
รวม	37	100.0

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยี่ห้อวอดก้าที่ขาย คือ ABsolut vodka ร้อยละ 67.6 รองลงมา Bombay sapphire by bacadi ร้อยละ 21.6 และ Smirnoff Vodka ร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามยี่ห้อที่ขายมากกว่า 1 ประเภทที่ขาย

ยี่ห้อที่ขายมากกว่า 1 ประเภทที่ขาย	จำนวน	ร้อยละ
Chivas Regal , 100 pipers, Ballentine's Finest, Jacob's creek , ABsolut vodka	4	28.6
Mont Clair	1	7.1
Bacadi RTD, Dewar's, Bacadi Rum	9	64.3
รวม	14	100.0

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยี่ห้อที่ขายมากกว่า 1 ประเภทที่ขาย คือ Bacadi RTD, Dewar's, Bacadi Rum ร้อยละ 64.3 รองลงมา Chivas Regal , 100 pipers, Ballentine's Finest, Jacob's creek , ABsolut vodka ร้อยละ 28.6 และ Mont Clair ร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักในปัจจุบัน

ที่พักในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
บ้านพักของตนเอง	38	11.9
บ้านของบิดามารดา หรือญาติพี่น้อง	59	18.4
บ้านเช่า/หอพัก	214	66.9
อื่นๆ	9	2.8
รวม	320	100.0

หมายเหตุ: อื่นๆ ได้แก่ อพาคเมนต์ (4 คน) โรงแรม (5 คน)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่พักในปัจจุบันคือ บ้านเช่า/หอพัก ร้อยละ 66.9 รองลงมา บ้านของบิดามารดา หรือญาติพี่น้อง ร้อยละ 18.4 รองลงมา บ้านพักของตนเอง ร้อยละ 11.9 และอื่นๆ ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

การเคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	163	50.9
เคย	157	49.1
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดไม่เคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 50.9 และเคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 49.1

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงาน

จำนวนครั้งที่เคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	70	44.6
2 ครั้ง	78	49.7
3 ครั้ง	7	4.5
4 ครั้ง	2	1.3
รวม	157	100.0

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดจำนวนครั้งที่เคยย้ายองค์กรหรือสถานที่ทำงาน คือ 2 ครั้ง ร้อยละ 49.7 รองลงมา 1 ครั้ง ร้อยละ 44.6 3 ครั้ง ร้อยละ 4.5 และ 4 ครั้ง ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิม

สาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิม	ปัจจัยย่อย	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน				
ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่	ปัจจัยสูงใจ	40	25.5	8
โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	ปัจจัยสูงใจ	52	33.1	5
ไม่มีการรับรู้ในผลสำเร็จของงาน	ปัจจัยสูงใจ	24	15.3	13
ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้งานมากขึ้น	ปัจจัยสูงใจ	25	15.9	12
ด้านการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมาย				
งานที่ทำเกินความสามารถ	ปัจจัยสูงใจ	13	8.3	17
ต้องรับผิดชอบงานที่เกินความสามารถ	ปัจจัยสูงใจ	15	9.6	16
งานที่ทำไม่น่าสนใจ	ปัจจัยสูงใจ	28	17.8	11
ไม่มีอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจด้วยตัวเองไม่ได้ ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด	ปัจจัยสูงใจ	55	35.0	4
ไม่มีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบในงาน	ปัจจัยสูงใจ	17	10.8	15
ปัจจัยอื่น				
ด้านนโยบายและการบริหารการดำเนินงาน				
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	ปัจจัยอื่น	50	31.8	6
ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งมีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน	ปัจจัยอื่น	59	37.6	3
ด้านรายได้และสวัสดิการ				
เงินเดือนน้อย	ปัจจัยอื่น	59	37.6	3
สวัสดิการและรายได้อื่น ๆ น้อย เช่น โบนัส ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถ	ปัจจัยอื่น	72	45.9	2
ด้านสถานที่ทำงาน				
สถานที่ทำงานอับมืด	ปัจจัยอื่น	2	1.3	
สถานที่ทำงานมีเสียงดังปัจจัยอื่น	ปัจจัยอื่น	11	7.0	18
สถานที่ทำงานมีฝุ่นละออง	ปัจจัยอื่น	10	6.4	19
สถานที่ทำงานไกลจากที่พัก	ปัจจัยอื่น	77	49.0	1

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิม

สาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิม	ปัจจัยย่อย	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในบริษัท				
ไม่พอใจหัวหน้างาน	ปัจจัยอนามัย	45	28.7	7
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	ปัจจัยอนามัย	37	23.6	9
ด้านการตัดสินใจของบริษัท				
บริษัทล้มเลิกกิจการ	ปัจจัยอนามัย	25	15.9	12
บริษัทเลิกจ้าง	ปัจจัยอนามัย	26	16.6	10
ด้านชีวิตส่วนตัว				
ครอบครัวมีการย้ายที่อยู่อาศัย	ปัจจัยอนามัย	16	10.2	15
ครอบครัวไม่สนับสนุนในการทำงาน	ปัจจัยอนามัย	21	13.4	14
ด้านนโยบายและการบริหารการดำเนินงาน				
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	ปัจจัยอนามัย	50	31.8	6
ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งมีการ	ปัจจัยอนามัย	59	37.6	3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 157 ราย

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดสาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิมด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน เนื่องจากโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 33.1 ด้านการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากไม่มีอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจด้วยตัวเองไม่ได้ ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด ร้อยละ 35.5 ด้านนโยบายและการบริหารการดำเนินงาน เนื่องจากไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งมีการ ร้อยละ 37.6 ด้านรายได้และสวัสดิการ เนื่องจาก สวัสดิการและรายได้มีน้อย เช่น โบนัส ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถ ร้อยละ 45.9 ด้านสถานที่ทำงาน เนื่องจาก สถานที่ทำงานไกลจากที่พัก ร้อยละ 49.0 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในบริษัท เนื่องจาก ไม่พอใจหัวหน้างาน ร้อยละ 28.7 ด้านการตัดสินใจของบริษัท เนื่องจาก บริษัทเลิกจ้าง ร้อยละ 16.6 ด้านชีวิตส่วนตัว เนื่องจาก ครอบครัวไม่สนับสนุนในการทำงาน ร้อยละ 13.4 ด้านนโยบายและการบริหารการดำเนินงาน เนื่องจาก ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งมีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน ร้อยละ 37.6

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเคยย้ายงานและ
จำแนกตามประสบการณ์

การเคยย้ายงาน	ประสบการณ์ทำงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี	2 ปี	3 ปี	4 ปีขึ้นไป	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ไม่เคย	109 (72.2)	30 (46.9)	13 (31.7)	11 (17.2)	163 (50.9)
เคย	42 (27.8)	34 (53.1)	28 (68.3)	53 (82.8)	157 (49.1)
รวม	151 (100.0)	64 (100.0)	41 (100.0)	64 (100.0)	320 (100.0)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ส่วน
ใหญ่ไม่เคยย้ายงาน ร้อยละ 72.2 และเคยย้ายงาน ร้อยละ 27.8

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ประสบการณ์ในการทำงาน 2 ปี 3 ปี และ 4 ปีขึ้นไป เคยย้ายงาน
ร้อยละ 53.1, 68.3 และ 82.8 และไม่เคยย้ายงาน ร้อยละ 46.9, 31.7 และ 17.2

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจและความสำคัญของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านผลการสำเร็จในการทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (ปัจจัยเชิงใจ)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้และความ สามารถของตนเองที่มีในการ ปฏิบัติงาน	117 (36.6)	67 (20.9)	136 (42.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	1
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	46 (14.4)	136 (42.5)	117 (36.6)	21 (6.6)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	2
การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือ แก้ปัญหา	45 (14.1)	61 (19.1)	190 (59.4)	24 (7.5)	0 (0.0)	3.40 (ปานกลาง)	4
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงาน	24 (7.5)	149 (46.6)	147 (45.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.62 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.65 (มาก)	

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลการสำเร็จในการทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้และความ สามารถของตนเองที่มีในการ ปฏิบัติงาน	67 (20.9)	118 (36.9)	135 (42.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79 (มาก)	1
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	46 (14.4)	66 (20.6)	166 (51.9)	42 (13.1)	0 (0.0)	3.36 (ปานกลาง)	4
การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือ แก้ปัญหา	45 (14.1)	84 (26.3)	144 (45.0)	47 (14.7)	0 (0.0)	3.40 (ปานกลาง)	3
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงาน	24 (7.5)	154 (48.1)	142 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.63 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.54 (มาก)	

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	3.94 (มาก)	3.79 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.65 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา	3.40 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.65 (มาก)	3.54 (มาก)

จากตารางที่ 30 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจในส่วนองค์ประกอบความสำเร็จในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.65) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจในส่วนองค์ประกอบความสำเร็จในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อย ด้านการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.40) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.36)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ

ด้านการยอมรับและยกย่อง นับถือ (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพ	73 (22.8)	135 (42.2)	67 (20.9)	45 (14.1)	0 (0.0)	3.74 (มาก)	2
การได้รับการยกย่องและชมเชย จากภายในองค์กร	24 (7.5)	153 (47.8)	122 (38.1)	21 (6.6)	0 (0.0)	3.50 (มาก)	7
การได้รับการยอมรับและ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	21 (6.6)	133 (41.6)	145 (45.3)	21 (6.6)	0 (0.0)	3.48 (ปานกลาง)	8
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	48 (15.0)	158 (49.4)	93 (29.1)	21 (6.6)	0 (0.0)	3.73 (มาก)	3
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือ ด้านการปฏิบัติงาน	24 (7.5)	133 (41.6)	163 (50.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.57 (มาก)	4
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	45 (14.1)	115 (35.9)	116 (36.3)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.50 (มาก)	7
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	51 (15.9)	184 (57.5)	41 (12.8)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.76 (มาก)	1
การได้รับการยอมรับจากสังคม ภายนอก	21 (6.6)	164 (51.3)	91 (28.4)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.51 (มาก)	6
การได้รับการยกย่องและชมเชย จากสังคมรอบข้าง	45 (14.1)	119 (37.2)	112 (35.0)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59 (แปลผล) (มาก)	

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ

ด้านการยอมรับและยกย่อง นับถือ (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพ	24 (7.5)	161 (50.3)	67 (20.9)	68 (21.3)	0 (0.0)	3.44 (ปานกลาง)	4
การได้รับการยกย่องและชมเชย จากภายในองค์กร	46 (14.4)	64 (20.0)	195 (60.9)	4 (1.3)	11 (3.4)	3.41 (ปานกลาง)	6
การได้รับการยอมรับและ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	106 (33.1)	214 (66.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.33 (ปานกลาง)	8
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	21 (6.6)	185 (57.8)	93 (29.1)	21 (6.6)	0 (0.0)	3.64 (มาก)	1
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือ ด้านการปฏิบัติงาน	21 (6.6)	135 (42.2)	164 (51.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.55 (มาก)	2
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	45 (14.1)	88 (27.5)	142 (44.4)	45 (14.1)	0 (0.0)	3.42 (ปานกลาง)	5
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	51 (15.9)	160 (50.0)	18 (5.6)	91 (28.4)	0 (0.0)	3.53 (มาก)	3
การได้รับการยอมรับจากสังคม ภายนอก	44 (13.8)	73 (22.8)	135 (42.2)	44 (13.8)	24 (7.5)	3.22 (ปานกลาง)	9
การได้รับการยกย่องและชมเชย จากสังคมรอบข้าง	45 (14.1)	98 (30.6)	109 (34.1)	68 (21.3)	0 (0.0)	3.38 (ปานกลาง)	7
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ

ด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.74 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร	3.50 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.48 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.73 (มาก)	3.64 (มาก)
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.55 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.76 (มาก)	3.53 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก	3.51 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมรอบข้าง	3.52 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.59 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจในส่วน
องค์ประกอบด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญใน
ระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.74) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) การได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมรอบข้าง (ค่าเฉลี่ย 3.52) การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร (มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ (ค่าเฉลี่ย 3.42) การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจในส่วนองค์ประกอบการ การยอมรับและยกย่องนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับ ปัจจัยย่อยด้าน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปาน กลาง” กับปัจจัยย่อย ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.44) มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.41) การได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมรอบข้าง (ค่าเฉลี่ย 3.38) การได้รับการ ยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33) การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบ แบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง”

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะและประสบการณ์ ในงานที่ได้รับผิดชอบ	45 (14.0)	119 (37.2)	111 (34.7)	22 (6.9)	23 (7.2)	3.44 (ปานกลาง)	1
ศึกษาต่อและดูงาน	24 (7.5)	92 (28.8)	158 (49.3)	23 (7.2)	23 (7.2)	3.22 (ปานกลาง)	2
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	24 (7.5)	70 (21.9)	159 (49.6)	44 (13.8)	23 (7.2)	3.09 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.25 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะและประสบการณ์ ในงานที่ได้รับผิดชอบ	92 (28.8)	116 (36.3)	90 (28.1)	22 (6.9)	0 (0.0)	3.87 (มาก)	1
ศึกษาต่อและดูงาน	24 (7.5)	154 (48.1)	95 (29.7)	47 (14.7)	0 (0.0)	3.48 (ปานกลาง)	2
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	24 (7.5)	71 (22.2)	157 (49.1)	68 (21.3)	0 (0.0)	3.16 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.50 (มาก)	

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.44 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)
ศึกษาต่อและดูงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.09 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.25 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจในส่วน
องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ
ในระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและ
ประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) การได้รับ
การเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.09) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจในส่วนองค์ประกอบด้าน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก”
กับปัจจัยย่อยด้าน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้
รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อย ศึกษาต่อและ
ดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.16) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” แต่มีระดับความพึงพอใจใน
ระดับ “มาก”

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจาก ผู้บัญชาไม่มากนัก	71 (22.1)	44 (13.8)	182 (56.9)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.51 (มาก)	3
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความ ต้องการ	48 (15.0)	142 (44.4)	86 (26.9)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.61 (มาก)	1
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มี โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	24 (7.5)	68 (21.3)	205 (64.0)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.29 (ปานกลาง)	5
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ ถนัด	45 (14.0)	120 (37.5)	132 (41.3)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.58 (มาก)	2
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา	24 (7.5)	97 (30.3)	155 (48.4)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.32 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.46 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจาก ผู้บัญชาไม่มากนัก	71 (22.1)	68 (21.3)	158 (49.4)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.58 (มาก)	1
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความ ต้องการ	48 (15.0)	119 (37.2)	86 (26.9)	67 (20.9)	0 (0.0)	3.46 (ปานกลาง)	2
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มี โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	24 (7.5)	116 (36.3)	157 (49.0)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.44 (ปานกลาง)	3
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ ถนัด	45 (14.0)	143 (44.7)	85 (26.6)	47 (14.7)	0 (0.0)	3.58 (มาก)	1
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา	24 (7.5)	95 (29.7)	89 (27.8)	89 (27.8)	23 (7.2)	3.03 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.42 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยจุดใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ปัจจัยจุดใจ)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจาก ผู้บัญชาไม่มากนัก	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.61 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.29 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.32 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.46 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยจุดใจในส่วน
องค์ประกอบด้านลักษณะของงานที่ทำพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ
“มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.61) งานที่ทำเป็นงาน
ที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.58) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้
บัญชาไม่มากนัก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัย
ย่อยด้าน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.32)งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มี
โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.29) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยจุดใจในส่วนองค์ประกอบด้านลักษณะ
ของงานที่ทำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และงานที่ทำเป็น
งานที่ตรงกับความถนัด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปาน

กลาง” กับปัจจัยย่อย ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.46) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.44) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.03) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” เช่นกัน

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือ เงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	45 (14.1)	71 (22.2)	160 (50.0)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.37 (ปานกลาง)	2
มีความเสมอภาคหรือโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	21 (6.6)	93 (29.1)	160 (50.0)	46 (14.4)	0 (0.0)	3.28 (ปานกลาง)	3
หลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	24 (7.5)	86 (26.9)	163 (50.9)	24 (7.5)	23 (7.2)	3.20 (ปานกลาง)	4
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือ เงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลใน การเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	21 (6.6)	166 (51.9)	87 (27.2)	23 (7.2)	23 (7.2)	3.43 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.32 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือ เงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	24 (7.5)	93 (29.1)	136 (42.5)	67 (20.9)	0 (0.0)	3.23 (ปานกลาง)	3
มีความเสมอภาคหรือโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	45 (14.1)	65 (20.3)	140 (43.8)	70 (21.9)	0 (0.0)	3.27 (ปานกลาง)	2
หลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	24 (7.5)	113 (35.3)	137 (42.8)	23 (7.2)	23 (7.2)	3.29 (ปานกลาง)	1
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือ เงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลใน การเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	21 (6.6)	119 (37.1)	134 (41.9)	23 (7.2)	23 (7.2)	3.29 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.27 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยจุดใจในการทำงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ปัจจัยจุดใจ)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	3.37 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
มีความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.28 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.20 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลใน การเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.43 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.32 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 42 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยจุดใจในส่วน
องค์ประกอบด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับ
ความสำคัญในระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการ
พิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.43) มี
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.27) มีความเสมอภาค
หรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.28) หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี
ความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.20) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยจุดใจในส่วนองค์ประกอบด้านโอกาส
ในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ
“ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและ
เป็นไปตามหลักคุณธรรม และ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและ
เป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.29) มีความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

(ค่าเฉลี่ย 3.27) มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” เช่นกัน

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม	69 (21.6)	87 (27.2)	141 (44.0)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.63 (มาก)	1
การได้รับการมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	181 (56.6)	72 (22.4)	44 (13.8)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.28 (ปานกลาง)	3
โอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม	24 (7.5)	111 (34.7)	139 (43.4)	46 (14.4)	0 (0.0)	3.35 (ปานกลาง)	2
การได้รับการมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	21 (6.6)	110 (34.4)	122 (38.0)	44 (13.8)	23 (7.2)	3.19 (ปานกลาง)	4
โอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	21 (6.6)	92 (28.8)	184 (57.4)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.35 (ปานกลาง)	2
	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)					3.36 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 44 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม	45 (14.1)	66 (20.6)	186 (58.1)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.42 (ปานกลาง)	1
การได้รับการมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	24 (7.5)	116 (36.3)	113 (35.3)	44 (13.8)	23 (7.2)	3.23 (ปานกลาง)	4
โอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม	24 (7.5)	90 (28.1)	159 (49.7)	47 (14.7)	0 (0.0)	3.28 (ปานกลาง)	3
การได้รับการมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	21 (6.6)	166 (51.9)	66 (20.5)	44 (13.8)	23 (7.2)	3.37 (ปานกลาง)	2
โอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	21 (6.6)	94 (29.4)	159 (49.7)	46 (14.3)	0 (0.0)	3.28 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.32 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม	3.63 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.28 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม	3.35 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.19 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	3.35 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 45 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจในส่วน
องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับ
ความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมี
ความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63) และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยโอกาส
ในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และโอกาสในการแสดง
ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.35) การได้รับการมอบหมายงาน
พิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.28) การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.19) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยสูงใจในส่วนองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.42) การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.37) โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.28) การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” เช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2 ปัจจัยอนามัย

ตารางที่ 46 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร	45 (14.1)	165 (51.6)	64 (20.0)	23 (7.2)	23 (7.2)	3.58 (มาก)	4
การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง	68 (21.3)	119 (37.2)	87 (27.2)	46 (14.4)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	2
ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบายของท่าน	45 (14.1)	144 (45.0)	87 (27.2)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.59 (มาก)	3
ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	45 (14.1)	144 (45.0)	87 (27.2)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	2
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้ จริง	68 (21.3)	95 (29.7)	134 (41.9)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.58 (มาก)	4
มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับใน การทำงานที่ชัดเจน	68 (21.2)	95 (29.7)	113 (35.3)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.72 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.63 (มาก)	

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร	45 (14.0)	71 (22.2)	158 (49.4)	46 (14.4)	0 (0.0)	3.22 (ปานกลาง)	5
การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง	21 (6.6)	95 (29.7)	158 (49.3)	23 (7.2)	23 (7.2)	3.21 (ปานกลาง)	6
ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบายของท่าน	45 (14.1)	119 (37.2)	89 (27.8)	67 (20.9)	0 (0.0)	3.44 (ปานกลาง)	4
ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	45 (14.1)	98 (30.6)	154 (48.1)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.52 (มาก)	2
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้ จริง	45 (14.1)	110 (34.4)	121 (37.8)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.49 (ปานกลาง)	3
มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับใน การทำงานที่ชัดเจน	45 (14.1)	185 (57.8)	67 (20.9)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.79 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.44 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร (ปัจจัยอนามัย)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.58 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง	3.65 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน	3.59 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.65 (มาก)	3.52 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงาน ได้จริง	3.58 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน	3.72 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.63 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยอนามัย ในส่วน
องค์ประกอบความสำเร็จในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ
“มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ความ
ชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และการชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย
3.65) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.59) การเขียนนโยบายเป็นลาย
ลักษณ์อักษร การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงาน ได้จริง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย
3.58) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยเชิงจิตในส่วนองค์ประกอบความสำเร็จ
ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน

มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.52) ตามลำดับ และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อย การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.49) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.44) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.22) การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” แต่มีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง”



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 49 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือ การมอบหมายงาน	44 (13.8)	186 (58.1)	67 (20.9)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	1
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	68 (21.3)	136 (42.5)	93 (29.1)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	1
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจ ซึ่งกันและกันในการทำงาน	71 (22.2)	135 (42.2)	91 (28.4)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.72 (มาก)	2
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	48 (15.0)	158 (49.4)	69 (21.6)	22 (6.9)	23 (7.2)	3.58 (มาก)	4
การให้คำแนะนำช่วยเหลือใน การปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา	68 (21.3)	113 (35.3)	94 (29.4)	45 (14.0)	0 (0.0)	3.64 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.70 (มาก)	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 50 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือ การมอบหมายงาน	71 (22.2)	138 (43.1)	67 (20.9)	44 (13.8)	0 (0.0)	3.74 (มาก)	4
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	72 (22.5)	158 (49.4)	67 (20.9)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.87 (มาก)	1
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจ ซึ่งกันและกันในการทำงาน	94 (29.3)	134 (41.9)	69 (21.6)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.86 (มาก)	2
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	72 (22.5)	85 (26.6)	118 (36.9)	22 (6.9)	23 (7.2)	3.50 (มาก)	5
การให้คำแนะนำช่วยเหลือใน การปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา	72 (22.5)	158 (49.4)	45 (14.1)	45 (14.1)	0 (0.0)	3.80 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.76 (มาก)	

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา (ปัจจัยอนามัย)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน	3.78 (มาก)	3.74 (มาก)
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.78 (มาก)	3.87 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.72 (มาก)	3.86 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา	3.64 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.70 (มาก)	3.76 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยอนามัย ในส่วน
องค์ประกอบ ด้านการบังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก”
กับปัจจัยย่อยด้าน วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) การให้คำแนะนำ
ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80) ความชัดเจนในการ
สั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)
ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่วนความพึงพอใจในการทำงานใน
ส่วนองค์ประกอบ ด้านการบังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ
“มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน และ วิธีการรับฟัง
ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) การสร้างบรรยากาศความ

เชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.64) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ตารางที่ 52 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความจริงใจและความเป็นกันเอง	117 (36.6)	134 (41.9)	46 (14.4)	23 (7.2)	0 (0.0)	4.08 (มาก)	1
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	69 (21.6)	182 (56.9)	46 (14.3)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	2
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	67 (20.9)	134 (41.9)	96 (30.0)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.77 (มาก)	3
การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	68 (21.3)	183 (57.2)	46 (14.4)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	2
	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)					3.92 (มาก)	

ตารางที่ 53 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความจริงใจและความเป็นกันเอง	91 (28.4)	142 (44.4)	64 (20.0)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	2
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	97 (30.3)	105 (32.8)	95 (29.7)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.86 (มาก)	3
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	71 (22.2)	157 (49.1)	69 (21.6)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.86 (มาก)	3
การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	97 (30.3)	160 (50.0)	40 (12.5)	23 (7.2)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.93 (มาก)	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.08 (มาก)	3.94 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93 (มาก)	3.86 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.86 (มาก)
การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.93 (มาก)	4.03 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.92 (มาก)	3.93 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยอนามัย ในส่วนองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้านการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.08) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่วนความพึงพอใจในการทำงานใน ส่วนองค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.94) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ตารางที่ 55 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอ้อมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (ปัจจัยอ้อม)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	118 (36.9)	115 (35.9)	64 (20.0)	23 (7.2)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	2
การให้ความช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	71 (22.2)	182 (56.9)	44 (13.8)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	4
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	95 (29.7)	184 (57.5)	18 (5.6)	23 (7.2)	0 (0.0)	4.10 (มาก)	1
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	71 (22.2)	184 (57.5)	65 (20.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	3
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	120 (37.5)	111 (34.7)	89 (27.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10 (มาก)	1
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	68 (21.3)	159 (49.7)	93 (29.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.92 (มาก)	1
ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง หน่วยงานและความร่วมมือกัน ในการ	21 (6.6)	226 (70.6)	73 (22.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.84 (มาก)	2
	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)					3.99 (มาก)	

ตารางที่ 56 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	71 (22.2)	178 (55.6)	48 (15.0)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	5
การให้ความช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	95 (29.7)	129 (40.3)	73 (22.8)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	5
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	91 (28.4)	164 (51.3)	42 (13.1)	23 (7.2)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	4
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	118 (36.9)	106 (33.1)	96 (30.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.07 (มาก)	3
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	71 (22.2)	156 (48.8)	70 (21.9)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.86 (มาก)	6
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	121 (37.8)	154 (48.1)	45 (14.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	2
ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง หน่วยงานและความร่วมมือกัน ในการ	119 (37.2)	178 (55.6)	23 (7.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	1
	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)					4.05 (มาก)	

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.03 (มาก)	3.93 (มาก)
การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	3.94 (มาก)	3.93 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.10 (มาก)	4.01 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	4.02 (มาก)	4.07 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.10 (มาก)	3.86 (มาก)
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	3.92 (มาก)	4.24 (มาก)
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกัน ในการ	3.84 (มาก)	4.30 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.99 (มาก)	4.05 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยอนามัย ในส่วน
องค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ
ในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และ
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง
(ค่าเฉลี่ย 4.03) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.02)
และการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.94) การช่วยเหลือซึ่ง

กันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.92)ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่วนความพึงพอใจในการทำงานในส่วนองค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการ (ค่าเฉลี่ย 4.30) การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.24) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.93) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 58 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมั่นคงและความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	44 (13.8)	186 (58.1)	67 (20.9)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	1
ความมั่นคงและความ เจริญเติบโตขององค์กรในการ ดำเนินกิจการ	45 (14.1)	185 (57.8)	67 (20.9)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.72 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.75 (มาก)	

ตารางที่ 59 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมั่นคงและความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	21 (6.6)	209 (65.3)	90 (28.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	1
ความมั่นคงและความ เจริญเติบโตขององค์กรในการ ดำเนินกิจการ	45 (14.1)	112 (35.0)	140 (43.8)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.49 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.64 (มาก)	

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งาน	3.78 (มาก)	3.78 (มาก)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนิน กิจการ	3.72 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.75 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยอนามัย ในส่วน
องค์ประกอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญใน
ระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.78) ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.72)
ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่วนความพึงพอใจในการทำงานใน
ส่วนองค์ประกอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ
ในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.78) และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยด้านความมั่นคงและความ
เจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.49)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ
“มาก” เช่นกัน

ตารางที่ 61 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความรัก ความอบอุ่นใน ครอบครัวเป็นผลให้มีความ พร้อมในการทำงาน	118 (36.9)	179 (55.9)	23 (7.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	1
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่า งานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนิน ชีวิต	114 (35.6)	157 (49.1)	49 (15.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20 (มาก)	2
ความสะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	68 (21.3)	181 (56.6)	71 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	4
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุน ในการทำงานให้กับองค์กร	95 (29.7)	134 (41.9)	91 (28.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.13 (มาก)	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 62 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความรัก ความอบอุ่นใน ครอบครัวเป็นผลให้มีความ พร้อมในการทำงาน	119 (37.2)	178 (55.6)	23 (7.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	1
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่า งานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนิน ชีวิต	118 (36.9)	156 (48.8)	46 (14.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.23 (มาก)	2
ความสะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	68 (21.3)	205 (64.1)	47 (14.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.07 (มาก)	3
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุน ในการทำงานให้กับองค์กร	94 (29.4)	129 (40.3)	97 (30.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.15 (มาก)	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว (ปัจจัยอนามัย)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อม ในการทำงาน	4.30 (มาก)	4.30 (มาก)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินชีวิต	4.20 (มาก)	4.23 (มาก)
ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	3.99 (มาก)	4.07 (มาก)
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร	4.01 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.13 (มาก)	4.15 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยอนามัย ในส่วน
องค์ประกอบ ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับ
ปัจจัยย่อยด้าน ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย
4.30) มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.20)
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.01) ความสะดวกสบายในการ
เดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่วนความพึงพอใจในการทำงานใน
ส่วนองค์ประกอบ ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ
“มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 4.30) มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย
4.23) ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนใน
การทำงานให้กับองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.99) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ตารางที่ 64 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	114 (35.6)	95 (29.7)	111 (34.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	1
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	91 (28.4)	68 (21.3)	161 (50.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	3
ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	91 (28.4)	115 (35.9)	114 (35.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	2
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	45 (14.1)	121 (37.8)	154 (48.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.66 (มาก)	5
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	45 (14.1)	120 (37.5)	155 (48.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.66 (มาก)	5
มีความปลอดภัยในการทำงาน	71 (22.2)	95 (29.7)	154 (48.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.74 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.80 (มาก)	

ตารางที่ 65 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานมีความ เหมาะสมต่อปริมาณงาน	91 (28.4)	159 (49.7)	70 (21.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.07 (มาก)	2
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานมี อย่างเพียงพอ	67 (20.9)	136 (42.5)	117 (36.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.84 (มาก)	3
ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	118 (36.9)	111 (34.7)	91 (28.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08 (มาก)	1
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมี ความเหมาะสม	68 (21.3)	89 (27.8)	140 (43.8)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.63 (มาก)	6
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมี ความเหมาะสม	68 (21.3)	118 (36.9)	87 (27.2)	47 (14.7)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	5
มีความปลอดภัยในการทำงาน	68 (21.3)	139 (43.4)	66 (20.6)	47 (14.7)	0 (0.0)	3.71 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.83 (มาก)	

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	4.01 (มาก)	4.07 (มาก)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่าง เพียงพอ	3.78 (มาก)	3.84 (มาก)
ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	3.93 (มาก)	4.08 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	3.66 (มาก)	3.65 (มาก)
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.74 (มาก)	3.71 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.80 (มาก)	3.83 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยอนามัย ในส่วน
องค์ประกอบ ด้านสภาพการทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก”
กับปัจจัยย่อยด้าน จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) ชั่วโมงทำงานมี
ความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.93)เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่าง
เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.78) มีความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ขนาดของอาคาร ห้องทำงาน
มีความเหมาะสม และแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม เท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 3.66)
ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่วนความพึงพอใจในการทำงานใน ส่วนองค์ประกอบ ด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจใน ระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.08) จำนวนพนักงานมี ความเหมาะสมต่อปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ ทำงานมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.84) มีความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ขนาดของ อาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความ เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบ แบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” เช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 67 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยอมรับในตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติ	24 (7.5)	180 (56.3)	116 (36.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.71 (มาก)	2
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีความเหมาะสม	50 (15.6)	154 (48.1)	93 (29.1)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.72 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.72 (มาก)	

ตารางที่ 68 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยอมรับในตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติ	45 (14.1)	111 (34.7)	164 (51.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.63 (มาก)	2
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีความเหมาะสม	45 (14.1)	115 (35.9)	160 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.64 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.63 (มาก)	

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.71 (มาก)	3.63 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.72 (มาก)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.72 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยอนามัย ในส่วน
องค์ประกอบ ด้านตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับ
ปัจจัยย่อยด้าน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.72) การได้รับการยอมรับ
ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่วนความพึงพอใจในการทำงานใน
ส่วนองค์ประกอบ ด้านตำแหน่งงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ
“มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.64) การ
ได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “มาก” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ
“มาก” เช่นกัน

ตารางที่ 70 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือนที่ได้รับ	168 (52.5)	129 (40.3)	23 (7.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.45 (ปานกลาง)	2
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	24 (7.5)	70 (21.9)	179 (55.9)	47 (14.7)	0 (0.0)	3.22 (ปานกลาง)	9
ความยุติธรรมของการขึ้น เงินเดือน	24 (7.5)	95 (29.7)	178 (55.6)	23 (7.2)	0 (0.0)	3.38 (ปานกลาง)	6
สวัสดิการการรักษาพยาบาล/ ประกันชีวิต	51 (15.9)	117 (36.6)	106 (33.1)	46 (14.4)	0 (0.0)	3.54 (มาก)	1
สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	52 (16.3)	92 (28.8)	132 (41.3)	23 (7.2)	21 (6.6)	3.41 (ปานกลาง)	5
สวัสดิการด้านกองทุนกักเงิน	52 (16.3)	95 (29.7)	129 (40.3)	23 (7.2)	21 (6.6)	3.42 (ปานกลาง)	4
สวัสดิการค่าทำศพ	51 (15.9)	69 (21.6)	132 (41.3)	47 (14.7)	21 (6.6)	3.26 (ปานกลาง)	8
สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ	48 (15.0)	47 (14.7)	133 (41.6)	92 (28.8)	0 (0.0)	3.16 (ปานกลาง)	10
สวัสดิการด้านเงินสะสม	47 (14.7)	71 (22.2)	133 (41.6)	69 (21.6)	0 (0.0)	3.30 (ปานกลาง)	7
สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยง ประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์	47 (14.7)	94 (29.4)	133 (41.6)	46 (14.4)	0 (0.0)	3.44 (ปานกลาง)	3
การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ	51 (15.9)	178 (55.6)	45 (14.1)	23 (7.2)	23 (7.2)	3.66 (มาก)	
การให้สิทธิในการหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี หยุดตามประเพณี	51 (15.9)	105 (32.8)	118 (36.9)	23 (7.2)	23 (8.2)	3.43 (ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.39 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 71 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือนที่ได้รับ	45 (14.1)	68 (21.3)	117 (36.6)	67 (20.9)	23 (7.2)	3.14 (ปานกลาง)	4
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	45 (14.1)	68 (21.3)	117 (36.6)	67 (20.9)	23 (7.2)	3.06 (ปานกลาง)	6
ความยุติธรรมของการขึ้น เงินเดือน	21 (6.6)	69 (21.6)	160 (50.0)	47 (14.7)	23 (7.2)	3.36 (ปานกลาง)	2
สวัสดิการการรักษาพยาบาล/ ประกันชีวิต	21 (6.6)	142 (44.4)	111 (34.7)	23 (7.2)	23 (7.2)	3.37 (ปานกลาง)	1
สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	48 (15.0)	92 (28.8)	110 (34.4)	70 (21.9)	0 (0.0)	3.36 (ปานกลาง)	2
สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน	72 (22.5)	65 (20.3)	90 (28.1)	93 (29.1)	0 (0.0)	3.24 (ปานกลาง)	3
สวัสดิการค่าทำศพ	48 (15.0)	50 (15.6)	153 (47.8)	69 (21.6)	0 (0.0)	2.93 (ปานกลาง)	8
สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ	81 (25.3)	129 (40.3)	93 (29.1)	17 (5.3)	0 (0.0)	2.86 (ปานกลาง)	9
สวัสดิการด้านเงินสะสม	101 (31.6)	127 (39.7)	92 (28.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.03 (ปานกลาง)	7
สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยง ประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์	97 (30.3)	154 (48.1)	69 (21.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.09 (ปานกลาง)	5
การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ	54 (16.9)	155 (48.4)	45 (14.1)	23 (7.2)	43 (13.4)	3.48 (ปานกลาง)	
การให้สิทธิในการหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี หยุดตามประเพณี	51 (15.9)	83 (25.9)	118 (36.9)	46 (14.4)	22 (6.9)	3.30 (ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.19 (ปานกลาง)	

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน (ปัจจัยอนามัย)	ระดับ ความสำคัญ	ระดับความพึง พอใจ
เงินเดือนที่ได้รับ	3.45 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.22 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต	3.54 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านกองทุนกั้มเงิน	3.42 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่าทำศพ	3.26 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ	3.16 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเงินสะสม	3.30 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์	3.44 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ	3.66 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
การให้สิทธิในการหยุดประจำปี สัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี หยุดตามประเพณี	3.43 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.39 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 72 พบว่า ด้านระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นปัจจัยอเนกมัย ในส่วนองค์ประกอบ ด้านค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ (ค่าเฉลี่ย 3.66) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ระดับความสำคัญระดับ “ปานกลาง” กับปัจจัยย่อยด้าน เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.45) สวัสดิการด้านกองทุนผู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.42) สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.44) สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.38) สวัสดิการด้านเงินสะสม (ค่าเฉลี่ย 3.30) สวัสดิการค่าทำศพ (ค่าเฉลี่ย 3.26) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 3.22) สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 3.16) การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี หยุดตามประเพณี (ค่าเฉลี่ย 3.43) ตามลำดับ

ด้านระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่วนความพึงพอใจในการทำงานใน ส่วนองค์ประกอบ ด้านค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก” กับปัจจัยย่อยด้าน การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ (ค่าเฉลี่ย 3.48) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.37) การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี หยุดตามประเพณี (ค่าเฉลี่ย 3.30) ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.36) สวัสดิการด้านกองทุนผู้ยืมเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.24) เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.14) สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.09) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 3.06) สวัสดิการด้านเงินสะสม (ค่าเฉลี่ย 3.03) สวัสดิการค่าทำศพ (ค่าเฉลี่ย 2.93) สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 2.86) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับ “ปานกลาง” และมีระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง” เช่นกัน

ตารางที่ 73 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.65	มาก	3.54	มาก
ด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ	3.59	มาก	3.44	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.25	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.46	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.32	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.36	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 73 พบว่าปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ปัจจัยด้านผลสำเร็จในการทำงาน และ ด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ ที่ให้ความสำคัญในระดับมาก

สำหรับระดับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นในด้านผลสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 74 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัย

ปัจจัยอนามัย	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	มาก	3.44	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.70	มาก	3.76	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.92	มาก	3.93	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.04	มาก	3.96	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.88	มาก	4.27	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.75	มาก	3.64	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.13	มาก	4.15	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.80	มาก	3.83	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.72	มาก	3.63	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.39	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 74 พบว่าปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก เกือบทุกปัจจัย ยกเว้น ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้น ปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลการสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	รายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	3.92 (มาก)	3.77 (มาก)	4.03 (มาก)	3.85 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.63 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา	3.36 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.52 (มาก)	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นด้าน การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุก ปัจจัยย่อยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ต่อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ส่วนรายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจกับทุก ปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นด้านผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ (ปัจจัยจูงใจ)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.73 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยจาก ภายในองค์กร	3.51 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	3.46 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงาน	3.55 (มาก)	3.54 (มาก)	3.63 (มาก)	3.63 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผล การปฏิบัติงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.80 (มาก)	3.53 (มาก)	3.57 (มาก)	3.57 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก	3.53 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยจาก สังคมรอบข้าง	3.52 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.59 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 76 พบว่าพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้อีกต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นด้าน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และด้านมีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุก ปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นด้าน การได้รับการยกย่องและชมเชยจาก ภายในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้อีกต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในอาชีพ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้าน ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก และการได้รับการยกย่องและชมเชยจากสังคมนอกรับข้าง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.47 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)
ศึกษาต่อและดูงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.07 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.25 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)

จากตารางที่ 77 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) 10,000 -30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนรายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจกับปัจจัยย่อยในระดับมาก ด้านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ และศึกษาต่อและดูงาน ยกเว้นด้าน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

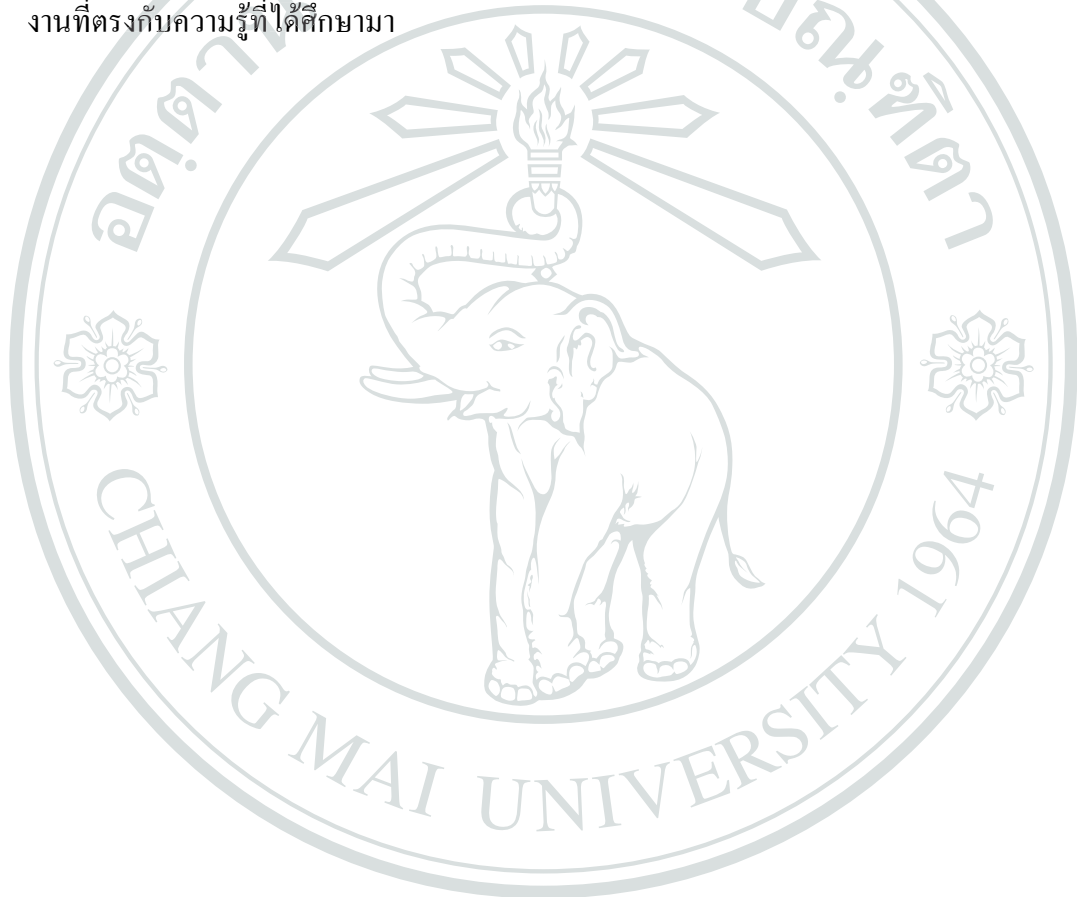
ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ปัจจัยจูงใจ)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก	3.48 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.62 (มาก)	3.73 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.64 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.28 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.46 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 78 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลางยกเว้นด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	รายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ
มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.37 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	3.25 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลัก คุณธรรม	3.19 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการ พิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.41 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.31 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 79 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้
ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ใน
ระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่
มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปาน
กลาง ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้น
ด้านการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึง
ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำ
กว่า 10,000 บาท และรายได้ 10,000-30,000 บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.63 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.52 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.25 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.36 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.19 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.31 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.35 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 80 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ 10,000-30,000บาท ความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจในระดับมาก

2) ปัจจัยอนามัย

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านนโยบายและการบริหาร (ปัจจัยอนามัย)	รายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.55 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง	3.64 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน	3.59 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.66 (มาก)	3.52 (มาก)	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	3.60 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)
มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)	3.68 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.63 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 81 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และ ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน และมีความพึงพอใจในระดับ

ปานกลาง การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง ส่วนรายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจกับปัจจัยย่อยในระดับมาก ด้านความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง และมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ด้านการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจนามัย ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านการบังคับบัญชา (ปัจจัยนามัย)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน	3.75 (มาก)	3.73 (มาก)	3.92 (มาก)	3.75 (มาก)
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.87 (มาก)	3.87 (มาก)	3.87 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.68 (มาก)	3.83 (มาก)	3.88 (มาก)	3.98 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.57 (มาก)	3.49 (มาก)	3.63 (มาก)	3.57 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	3.62 (มาก)	3.81 (มาก)	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.68 (มาก)	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)	3.79 (มาก)

จากตารางที่ 82 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยนามัย ด้านการบังคับบัญชา ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ปัจจัยอนามัย)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.08 (มาก)	3.95 (มาก)	4.05 (มาก)	3.92 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)	3.97 (มาก)	3.92 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.85 (มาก)	3.78 (มาก)	3.90 (มาก)
การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.92 (มาก)	4.06 (มาก)	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.92 (มาก)	3.93 (มาก)	3.93 (มาก)	3.91 (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยอนามัย)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.04 (มาก)	3.91 (มาก)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)
การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)	3.85 (มาก)	3.88 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	4.03 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.04 (มาก)	4.05 (มาก)	3.93 (มาก)	4.15 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.12 (มาก)	3.86 (มาก)	4.00 (มาก)	3.87 (มาก)
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.90 (มาก)	4.26 (มาก)	4.03 (มาก)	4.13 (มาก)
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการ	3.82 (มาก)	4.30 (มาก)	3.93 (มาก)	4.32 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)	3.95 (มาก)	4.05 (มาก)

จากตารางที่ 84 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) และรายได้รวม

ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ปัจจัยอนามัย)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.78 (มาก)	3.78 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.69 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)	3.81 (มาก)	3.73 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 10,000-30,000 บาทให้ ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านชีวิตส่วนตัว (ปัจจัยอนามัย)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.32 (มาก)	4.32 (มาก)	4.20 (มาก)	4.20 (มาก)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	4.21 (มาก)	4.22 (มาก)	4.20 (มาก)	4.25 (มาก)
ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	3.98 (มาก)	4.06 (มาก)	4.03 (มาก)	4.08 (มาก)
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร	4.03 (มาก)	3.97 (มาก)	3.92 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.14 (มาก)	4.14 (มาก)	4.09 (มาก)	4.15 (มาก)

จากตารางที่ 86 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านสภาพการทำงาน (ปัจจัยอนามัย)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	4.02 (มาก)	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)	4.08 (มาก)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	3.78 (มาก)	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)	3.97 (มาก)
ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	3.92 (มาก)	4.10 (มาก)	3.97 (มาก)	4.05 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.68 (มาก)	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)	3.80 (มาก)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)	3.53 (มาก)	3.78 (มาก)
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.81 (มาก)	3.74 (มาก)	3.93 (มาก)

จากตารางที่ 87 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 10,000-30,000 บาทให้ ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านตำแหน่งงาน (ปัจจัยอนามัย)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)	3.83 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 88 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 10,000-30,000 บาทให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-30,000บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

ด้านค่าตอบแทน (ปัจจัยอนามัย)	รายได้ต่อเดือน(เฉพาะเงินเดือน)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-30,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
เงินเดือนที่ได้รับ	3.45 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.19 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน	3.37 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต	3.54 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)
สวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน	3.38 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่าทำศพ	3.19 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ	3.08 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเงินสะสม	3.25 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์	3.44 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ	3.61 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.58 (มาก)
การให้สิทธิในการหยุดประจำปี สัปดาห์หยุดพักผ่อน ประจำปี หยุดตามประเพณี	3.37 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.35 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 89 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) รายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต และการให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนรายได้ 10,000-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้าน เงินเดือนที่ได้รับ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ และสวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ส่วน รายได้ 10,000-30,000 บาท มีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้าน ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต และการให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ ให้ความสำคัญในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจและความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามการย้ายงาน

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลการสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	3.99 (มาก)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.73 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.69 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 90 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานและไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมาก ด้าน การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และ การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านการยอมรับและยกย่องนับถือ (ปัจจัยจูงใจ)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.77 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยจาก ภายในองค์กร	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.75 (มาก)	3.72 (มาก)	3.70 (มาก)	3.57 (มาก)
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผล การปฏิบัติงาน	3.46 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.67 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.60 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก	3.46 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
การได้รับการยกย่องและชมเชยจาก สังคมรอบข้าง	3.52 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.59 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 91 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ

ในผลการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.42 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)
ศึกษาต่อและดูงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.10 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.26 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 92 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมาก ด้าน "ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ และศึกษาต่อและดูงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน "ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ" ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ปัจจัยจูงใจ)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก	3.59 (มาก)	3.66 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.58 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.33 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)	3.59 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	3.31 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 93 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้าน งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ที่ให้ความสำคัญในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมาก ด้าน ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บัญชาไม่มากนัก และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.40 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.28 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.12 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.47 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.32 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 94 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่เคยย้ายงานและไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ปัจจัยจูงใจ)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.58 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.34 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.30 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.19 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.36 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.35 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 95 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้าน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานและไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง

2) ปัจจัยอนามัย

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร (ปัจจัยอนามัย)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.67 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง	3.69 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน	3.64 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.66 (มาก)	3.55 (มาก)	3.64 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	3.61 (มาก)	3.53 (มาก)	3.56 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน	3.69 (มาก)	3.81 (มาก)	3.74 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.66 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 96 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญในระดั้มาก ยกเว้นปัจจัยด้าน การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมากด้าน ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง และมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน และมีความพึงพอใจปัจจัยด้าน การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง และ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่

เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้าน มีการจัดทำระเบียบ
ข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 97 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านการบังคับบัญชา (ปัจจัยอนามัย)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน	3.81 (มาก)	3.83 (มาก)	3.76 (มาก)	3.64 (มาก)
วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)	3.93 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.67 (มาก)	3.88 (มาก)	3.77 (มาก)	3.85 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.53 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.59 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	3.64 (มาก)	3.78 (มาก)	3.64 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.68 (มาก)	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)	3.77 (มาก)

จากตารางที่ 97 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านการ
บังคับบัญชา ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานและไม่เคยย้าย
งาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคย
ย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านความยุติธรรมในการพิจารณา
ผลงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน มีความพึง
พอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 98 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ปัจจัยอนามัย)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.08 (มาก)	3.92 (มาก)	4.08 (มาก)	3.96 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88 (มาก)	3.77 (มาก)	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.81 (มาก)	3.82 (มาก)	3.92 (มาก)
การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.91 (มาก)	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)	4.10 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.90 (มาก)	3.87 (มาก)	3.95 (มาก)	3.98 (มาก)

จากตารางที่ 98 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่า มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 99 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามการย้ายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยอนามัย)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.93 (มาก)	3.86 (มาก)	4.13 (มาก)	4.00 (มาก)
การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.84 (มาก)	3.85 (มาก)	4.04 (มาก)	4.00 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)	4.17 (มาก)	4.02 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.98 (มาก)	4.03 (มาก)	4.06 (มาก)	4.11 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.07 (มาก)	3.79 (มาก)	4.13 (มาก)	3.94 (มาก)
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.93 (มาก)	4.20 (มาก)	3.91 (มาก)	4.27 (มาก)
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการ	3.85 (มาก)	4.27 (มาก)	3.83 (มาก)	4.33 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	4.10 (มาก)

จากตารางที่ 99 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่า มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 100 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ปัจจัยอนามัย)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.80 (มาก)	3.82 (มาก)	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.72 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.52 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.76 (มาก)	3.63 (มาก)	3.74 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับมาก ด้าน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้าน ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 101 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว (ปัจจัยอนามัย)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.25 (มาก)	4.23 (มาก)	4.35 (มาก)	4.37 (มาก)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	4.17 (มาก)	4.17 (มาก)	4.24 (มาก)	4.29 (มาก)
ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	4.01 (มาก)	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)	4.06 (มาก)
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร	3.99 (มาก)	3.92 (มาก)	4.04 (มาก)	4.06 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.10 (มาก)	4.10 (มาก)	4.15 (มาก)	4.19 (มาก)

จากตารางที่ 101 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก และมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 102 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านสภาพการทำงาน (ปัจจัยอนามัย)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	4.04 (มาก)	4.05 (มาก)	3.97 (มาก)	4.08 (มาก)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	3.77 (มาก)	3.85 (มาก)	3.79 (มาก)	3.84 (มาก)
ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	3.92 (มาก)	4.06 (มาก)	3.94 (มาก)	4.11 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)	3.84 (มาก)

ตารางที่ 102 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก และมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ลิขสิทธิ์โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 103 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจอนามัย ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านตำแหน่งงาน (ปัจจัยอนามัย)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.75 (มาก)	3.62 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.71 (มาก)	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.70 (มาก)	3.65 (มาก)	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 103 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน และไม่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับมาก และมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก

ตารางที่ 104 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามการย้ายงาน

ด้านค่าตอบแทน (ปัจจัยอนามัย)	การย้ายงาน			
	เคย		ไม่เคย	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
เงินเดือนที่ได้รับ	3.48 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.29 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน	3.39 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต	3.52 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านกองทุนกั้มเงิน	3.39 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่าทำศพ	3.34 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ	3.23 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านเงินสะสม	3.37 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานสงกรานต์	3.49 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ	3.64 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.52 (มาก)
การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี หยุดตามประเพณี	3.37 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.41 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 104 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัย ด้าน
ค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการย้ายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกัน
ชีวิต และการให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคย
ย้ายงาน ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามที่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่ไม่เคยย้ายงาน มีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านการให้สิทธิ ลา
ป่วย ลากิจ มีความพึงพอใจในระดับมาก

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