

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่” ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส กองที่ทำงาน และ ตำแหน่งที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุการทำงาน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	21	52.5
หญิง	19	47.5
รวม	40	100.0
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	6	15.0
31-40 ปี	8	20.0
41-50 ปี	17	42.5
มากกว่า 50 ปี	9	22.5
รวม	40	100.0
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา หรือ เทียบเท่า	–	–
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ เทียบเท่า	2	5.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	–	–
อนุปริญญา หรือ ปวส.	–	–
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	34	85.0
ปริญญาโท	4	10.0
รวม	40	100.0

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	10	25.0
สมรส	29	72.5
หย่าร้าง/หม้าย	1	2.5
รวม	40	100.0
ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
กองธุรการ	15	37.5
กองเกษตรกรรม	6	15.0
กองดินและป่า	6	15.0
กองโรควิทยา	2	5.0
กองกีฏวิทยา	5	12.5
กองเกษตรวิศวกรรม	6	15.0
รวม	40	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	15.0
10,000 – 30,000 บาท	12	30.0
30,001 – 40,000 บาท	8	20.0
40,001 – 60,000 บาท	6	15.0
60,001 – 70,000 บาท	2	5.0
มากกว่า 70,000 บาท	6	15.0
รวม	40	100.0
อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	9	22.5
5 – 9 ปี	4	10.0
10 – 14 ปี	5	12.5
15 – 19 ปี	4	10.0
20 – 24 ปี	5	12.5
25 ปี ขึ้นไป	13	32.5
รวม	40	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.5

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 และอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมา เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.0 และมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมา เป็นผู้ที่มีสถานภาพที่โสด คิดเป็นร้อยละ 25.0 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในกองราชการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา คือ กองเกษตร กองดินและปศุ และกองเกษตรวิศวกรรม มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และ กองกสิกรรม คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา เป็นผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ ผู้มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ระหว่าง 40,001 – 60,000 บาทต่อเดือน และ ระหว่าง 60,000 – 70,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.0 เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสถานี่ทดลองยาสูบแม่โจ้มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป รองลงมาคือทำงานเป็นเวลาน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 และทำงานเป็นระหว่าง เวลา 10 – 14 ปี และ 20 – 24 ปีคิดเป็นร้อยละ 12.5 เท่ากัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.03	มาก	3
ด้านการบังคับบัญชา	3.86	มาก	7
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.57	มาก	10
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน	3.98	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	มาก	8
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.88	มาก	6
ด้านตำแหน่งงาน	4.00	มาก	4
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.14	มาก	2
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.29	มาก	1
ด้านสภาพการทำงาน	3.56	มาก	11
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.65	มาก	9
รวม	3.85	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.29) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.98) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)เมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยย่อยในแต่ละด้านแสดงไว้ในภาคผนวก ข.(ตารางที่ ข.1 – ข.11)

จากตารางที่ ข.1 ข.2 ข.4 ข.5 – ข.9 ทุกเรื่องในปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.80)

ตารางที่ ข. 10 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในเรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ในระดับปานกลางผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.10)ในเรื่องเครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ ข.11 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในเรื่องผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางในเรื่องความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในเรื่องเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต ในระดับปานกลาง และในเรื่องชุดฟอร์มทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.48 , 3.40 , 3.45 และ 2.75 ตามลำดับ)

2.2 ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีกดลองยาสูบแม่โจ้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.01	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีกดลองยาสูบแม่โจ้	3.72	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.58	มาก	5
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.96	มาก	2
ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.41	ปานกลาง	6
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.77	มาก	3
รวม	3.75	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านที่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากเรียงตามความสำคัญ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย3.96) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีกดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และ ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง คือด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของ ปัจจัยย่อยในแต่ละด้านแสดงไว้ในภาคผนวก ข.ตารางที่ ข.12 – ข.16 พบว่าทุกเรื่อง ใน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น ตารางที่ ข.13 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในเรื่องมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.38)

ตารางที่ ข. 14 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในเรื่องมีโอกาสศึกษาต่อ ฐานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.05)และเรื่องมีโอกาส ได้เลื่อนตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ ข. 16 ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในเรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย)ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.20) ในเรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่งในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.30) และ เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่มีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรมในระดับ ปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.45)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลของปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจประกอบด้วยปัญหา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพ การทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวม

การปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านนโยบายและการบริหาร		
1. ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3	7.5
2. ไม่มีการเขียนและไม่แจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง	4	10.0
3. ไม่มีการกำหนดหน้าที่และไม่มีควมรับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานได้จริง	4	10.0

การปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการบังคับบัญชา		
1. ไม่มีการทำโครงสร้างงานที่ชัดเจนก่อนการมอบหมายงานและไม่สั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติจริง	4	10.0
2. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไม่เหมาะสม	9	22.5
3. ผู้บังคับบัญชาไม่สร้างบรรยากาศความเชื่อใจกันในการทำงาน	9	22.5
4. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	14	35.0
5. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	6	15.0
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
1. ไม่มีการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ	13	32.5
2. ไม่มีการสนิทสนม ความจริงใจ และไม่มีความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	2	5.0
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	2	5.0
4. ไม่มีการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4	10.0
5. ไม่มีการเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3	7.5
6. ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน	7	17.5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน		
1. ไม่มีความสัมพันธ์ความจริงใจและไม่มีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมแผนก	2	5.0
2. ไม่มีการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมแผนกในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3	7.5
3. ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานของเพื่อนร่วมแผนก	0	0.0
4. เพื่อนร่วมแผนกไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	2	5.0

การปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
5.เพื่อนร่วมแผนกไม่ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2	5.0
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
1.ผู้บังคับบัญชาไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	12	27.6
2.ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	6	13.8
3.ผู้บังคับบัญชาไม่ขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	0	0.0
4.ไม่มีวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	0	0.0
5.ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2	3.4
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น		
1.ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลต่างแผนก	4	10.0
2.ไม่มีการปรึกษาระหว่างบุคคลต่างแผนก	5	12.5
ด้านตำแหน่งงาน		
1. ตำแหน่งงานที่ท่านทำไม่มีความสำคัญกับองค์กร	0	0.0
2.ตำแหน่งงานที่ท่านทำไม่ตรงกับความต้องการ	2	5.0
3. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	2.5
4. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งงานที่ไม่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี	2	5.0
5. อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก	2	5.0
6. ไม่มีความพึงพอใจ ในตำแหน่งปัจจุบัน	2	5.0
ด้านความมั่นคงในการทำงาน		
1.ไม่มีความมั่นคง ชื่อเสียง และภาพพจน์ขององค์กร	1	2.5
2.ไม่มีความรู้สึกมั่นคงในองค์กร	5	12.5
3.ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานในปัจจุบัน		7.5
4.อาชีพและตำแหน่งงานไม่มีความยั่งยืนยาวนานและไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3	12.5

การปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านชีวิตส่วนตัว		
1.ไม่มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	0	0.0
2.คนในครอบครัวไม่เห็นด้วยและไม่เข้าใจในการทำงาน	0	0.0
3.ไม่มีความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้ไม่มีความพร้อมในการทำงาน	0	0.0
4.นอกจากการทำงานแล้วยังไม่มีเวลาในการดูแลตัวเองและครอบครัว	0	0.0
5.มีความรู้สึกที่เราทำงานที่ไม่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	4	10.0
6.มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	1	2.5
ด้านสภาพการทำงาน		
1.จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	17	42.5
2.เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ	13	32.5
4.ไม่มีของใช้ที่จำเป็นให้พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยารักษาโรค เป็นต้น	9	22.5
5.พื้นที่การปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน	6	15.0
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
1.ค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา ไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2	5.0
2.ไม่มีการขึ้นเงินเดือน ที่ผ่านมา	5	12.5
3.ไม่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	10	25.0
4.ไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	0	0.0
5.ไม่มีการลาภิก การลาป่วย การลาพักร้อน	0	0.0
6.ไม่มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	1	2.5
7. ไม่มีสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	7	17.5
8.ไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	0	0.0
9.ไม่มีบ้านหนึ่ง บานานู กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1	2.5
10.ไม่มีการจัดงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ เป็นต้น	1	2.5

จากตาราง 4 พนักงานทั้งหมด 40 คน พบปัญหา ด้านนโยบายและการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีการเขียนและไม่แจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง และ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ และไม่มีความรับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานได้จริง(ร้อยละ 10.0 เท่ากัน) ด้านการบังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน(ค่าเฉลี่ย 35.0) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน(ค่าเฉลี่ย 32.5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมแผนกในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย(ค่าเฉลี่ย 27.6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 27.6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างท่านกับบุคคลต่างแผนก(ค่าเฉลี่ย 12.5) ด้านตำแหน่งงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งงานที่ท่านทำไม่ตรงกับความต้องการ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งงานที่ไม่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีอาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก และไม่มีความพึงพอใจ ในตำแหน่งปัจจุบัน(ค่าเฉลี่ย 5.0 เท่ากัน) ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีความรู้สึกมั่นคงในองค์กร และ อาชีพและตำแหน่งงานไม่มีความยั่งยืนยาวนานและไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 12.5) ด้านชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความรู้สึกที่เราทำงานที่ไม่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 10.0) ด้านสภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน(ค่าเฉลี่ย 42.5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 25.0)

3.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกระตุ้นในการทำงานประกอบด้วยปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวม

การปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		
1. ไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในตนเองในการทำงาน	0	0.0
2. ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของท่าน	1	2.5
3. การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนไม่สำเร็จ	1	2.6

การปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
4. ไม่มี การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน	0	0.0
5. ความรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	0	0.0
6. ไม่มีผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร	1	2.6
7. ไม่มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3	7.9
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีย ทดลองยาสูบแม่ใจ		
1. ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพของท่าน	1	2.5
2. ไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	1	2.5
3. ไม่ได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	0	0.0
4. ไม่ได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	0	0.0
5. ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3	7.5
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน		
1. ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	6	15.0
2. ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	2	5.0
3. ไม่มีโอกาสศึกษาต่อดูงาน	12	30.0
4. ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน	10	25.0
5. ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	1	2.5
6. ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	6	15.0
ด้านลักษณะงานที่ทำ		
1. ไม่มีความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา	2	5.0
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ	0	0.0
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทาย	2	5.0
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีไม่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	2.5
5. งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ	5	12.5

การปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
6. งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ศึกษามา	5	12.5
7. งานประจำที่ทำไม่ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม	1	2.5
ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน		
1. องค์กรไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	9	22.5
2. การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานไม่มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย)	17	42.5
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส	15	37.5
4. ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	15	37.5
5. ไม่มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง	17	42.5
6. ไม่มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	17	42.5
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน		
1. ไม่มีความเหมาะสมของปริมาณงาน	3	7.5
2. ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน	4	10.0
3. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ไม่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	2	5.0
4. ไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3	7.5
5. ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายเต็มที่	2	5.0
6. งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	1	2.5

จากตารางที่ 5 พนักงานทั้งหมด 40 คน พบปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 7.9) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 7.5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีโอกาสศึกษา

ต่อคุณาน(ค่าเฉลี่ย 30.0) ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับ ความถนัด และงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ศึกษามา(ค่าเฉลี่ย 12.5) ด้านโอกาส ในการเติบโตในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ไม่มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) ไม่มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และ ไม่มีหลักเกณฑ์ การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม(ค่าเฉลี่ย 42.5 เท่ากัน) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 10.0)

ส่วนที่ 4 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส กองที่ทำงาน และ ตำแหน่งที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยรักษา สุขลักษณะจิตใจโดยรวม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	มาก	4.07	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	4.00	มาก	3.71	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.63	มาก	3.50	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน	3.94	มาก	4.03	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	มาก	3.38	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.90	มาก	3.84	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	4.00	มาก	3.99	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.20	มาก	4.07	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.22	มาก	4.36	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.63	มาก	3.48	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.90	มาก	3.37	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	มาก	3.77	มาก
--------------	------	-----	------	-----

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขภาพลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.22) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) ด้านการบังคับบัญชา และ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.98) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63 เท่ากัน)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขภาพลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.36) ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.71) และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50) ส่วนด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.38) และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.37) มีความสำคัญในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข.35- ข.45 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวม ในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ ข 39 พนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขภาพลักษณะจิตใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ในเรื่องผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ในเรื่องผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชาและในเรื่องวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ ข 44 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลางในเรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) ในเรื่อง เครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ตารางที่ ข. 45 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับปานกลาง ในเรื่องผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 3.26) ในเรื่องความ

ยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน(ค่าเฉลี่ย 3.16) ในเรื่องเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.32) และในเรื่องสวัสดิการกองทุนกู้ยืม (ค่าเฉลี่ย 3.26) และในเรื่องสวัสดิภาพ ด้านชุดฟอร์มทำงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญระดับปานกลางและระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.19 และ 2.26)

4.2การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามเพศ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.01	มาก	4.01	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานี่ทดลองยาสูบแม่โจ้	3.71	มาก	3.72	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.74	มาก	3.41	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.94	มาก	3.98	มาก
ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.39	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.80	มาก	3.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	มาก	3.73	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานี่ทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และ ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.39) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในควมสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย

3.98) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีดคลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และ ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.41) มีความสำคัญในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดข้อในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข.46- ข.52 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวม ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

จากตารางที่ ข 48 พนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานในระดับปานกลาง ในเรื่องมีโอกาสศึกษาต่อดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.74) ในเรื่องมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00)และเรื่องได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ ข. 50 พนักงานเพศชายให้ความสำคัญต่อด้าน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ในเรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย3.48) เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย 3.24) เรื่อง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (ค่าเฉลี่ย3.48) เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย3.43) เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย3.24) และเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย3.48)

ตารางที่ ข. 50 พนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญต่อด้าน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ในเรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย 3.16) เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย3.42)

4.3การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจจำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยรักษา
สุขลักษณะจิตใจโดยรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยรักษาสุขลักษณะ จิตใจ	อายุ							
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านนโยบายและการ บริหาร	4.00	มาก	3.54	มาก	3.96	มาก	4.59	มากที่สุด
ด้านการบังคับบัญชา	4.10	มาก	3.55	มาก	3.73	มาก	4.22	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.86	มาก	3.34	ปาน กลาง	3.37	ปาน กลาง	3.95	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน	4.36	มาก	4.29	มาก	3.65	มาก	4.07	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35	ปาน กลาง	3.87	มาก	3.55	มาก	3.91	มาก
ความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	4.08	มาก	4.13	มาก	3.76	มาก	3.72	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	4.17	มาก	4.00	มาก	3.86	มาก	4.13	มาก
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	4.33	มาก	4.13	มาก	4.04	มาก	4.19	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.42	มาก	4.44	มาก	4.19	มาก	4.26	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.30	ปาน กลาง	3.50	มาก	3.61	มาก	3.69	มาก
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.55	มาก	3.66	มาก	3.64	มาก	3.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	มาก	3.83	มาก	3.73	มาก	4.02	มาก

ตารางที่ 8 พบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20- 30 ปีให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.95) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน
ในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.42) ด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 4.36) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33)
ด้านตำแหน่งงาน(ค่าเฉลี่ย 4.17) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 4.10) ความสัมพันธ์กับบุคคล

ในแผนกอื่น(ค่าเฉลี่ย 4.08) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.55) และ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.35) ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.30)
มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะ
จิตใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญ
มากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.44) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนก
เดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 4.29) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นและ ด้านความมั่นคงในการ
ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13 เท่ากัน) ด้านตำแหน่งงาน(ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านการบังคับ
บัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.55) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านสภาพการทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.50) และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.34) มีความสำคัญระดับ
ปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะ
จิตใจโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.73) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมาก
เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.59) ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย4.26)
ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 4.22) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้าน
ตำแหน่งงาน(ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.07)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย
3.73) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.69)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.59) เมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละ
ด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข. 53 – ข. 63 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 50 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง
ใน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีอายุ 20 – 30 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลางผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20– มากกว่า 51
ปี ให้ในระดับน้อย ถึงระดับปานกลางในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ
และผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุ 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับ
ผู้อำนวยการ เรื่องผู้บังคับบัญชาขย่งชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี เรื่องการวางตนของผู้บังคับบัญชา
ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน
เช่นเดียวกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41–50 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ เรื่อง

ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี เรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น
รับฟังซึ่งกันและกัน

ตารางที่ ข. 57 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20–30 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชา
ขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เรื่องวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่อง
การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ ข. 62 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20–30 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน
สภาพการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเรื่องเครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก
มีอย่างเพียงพอ และเรื่องพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะ
การปฏิบัติงาน

4.4 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น
ในการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยกระตุ้น ในการทำงาน	อายุ							
	20–30 ปี		31–40 ปี		41–50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	3.86	มาก	4.18	มาก	3.97	มาก	4.03	มาก
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคล ภายในสถานี่ทดลอง ยาสูบแม่โจ้	3.60	มาก	4.03	มาก	3.68	มาก	3.58	มาก
ด้านความก้าวหน้าใน อาชีพการงาน	3.81	มาก	3.81	มาก	3.43	ปาน กลาง	3.52	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.90	มาก	4.05	มาก	3.87	มาก	4.10	มาก
โอกาสในการเติบโตใน หน้าที่การงาน	3.31	ปาน กลาง	3.27	ปาน กลาง	3.34	ปาน กลาง	3.72	มาก
ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	3.83	มาก	3.65	มาก	3.66	มาก	4.04	มาก

ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	มาก	3.84	มาก	3.67	มาก	3.85	มาก
--------------	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----

ตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานитดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานитดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และ ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 – 50 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานитดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.10) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานитดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข.64 – ข.69 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเติบโต

ในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญในระดั้มาก ยกเว้น

จากตารางที่ ข. 66 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41–50 ปีให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.43) ในเรื่องมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) และ เรื่องการมีโอกาสศึกษาต่อสูง (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ตารางที่ ข. 68 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20 – 30 ปีให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31)ในเรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลัก คุณธรรม (ค่าเฉลี่ย3.33 เท่ากัน) เรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถมากกว่าอาวุโส เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่ง ที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย3.17 เท่ากัน) และเรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31–40 ปี ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านโอกาส ในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.27) ในเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผล งานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.38) เรื่ององค์กรมีการกำหนด แนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.25 เท่ากัน) และ เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41–50 ปี ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านโอกาส ในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ในเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน มีความยุติธรรมและเป็น ไปตามหลักคุณธรรม(ค่าเฉลี่ย3.47)เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือ พิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย3.35) เรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.29) เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย3.24)และ เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย3.18)

4.5 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจจำแนกตามระดับ การศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยรักษา สุขลักษณะจิตใจโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ

ด้านนโยบายและการบริหาร	3.67	มาก	4.17	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.60	มาก	3.97	มาก	3.05	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.36	ปานกลาง	3.66	มาก	2.86	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม แผนกเดียวกัน	3.08	ปานกลาง	4.05	มาก	3.79	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60	มาก	3.78	มาก	2.80	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	4.00	มาก	3.93	มาก	3.38	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	4.00	มาก	4.03	มาก	3.67	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.50	มากที่สุด	4.23	มาก	3.19	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.33	มาก	4.33	มาก	3.88	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.50	มาก	3.61	มาก	3.15	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.90	มาก	3.68	มาก	3.28	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	มาก	3.92	มาก	3.29	ปานกลาง

ตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากที่สุดเรียงดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.50) และเรื่องชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.33) เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.60 เท่ากัน) ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.50) มีความสำคัญในระดับมาก และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.36) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 3.08) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.33) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.17) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น(ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย

3.68) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.66) และ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขภาพลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 3.79) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น(ค่าเฉลี่ย 3.38) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.19) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.05) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.00) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 2.86) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.80) มีความสำคัญในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข.70- ข.80 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวม ในด้านตำแหน่งงานด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ ข. 70 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.00) ในเรื่องการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย3.25) เรื่องการเขียนและแจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง เรื่องการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย2.75)

ตารางที่ ข. 71 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.05) ในระดับปานกลางในเรื่องผู้บังคับบัญชามีวิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เรื่องผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศความเชื่อใจกันในการทำงาน เรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน) เรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย2.75)

ตารางที่ ข. 72 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.36) ในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและเรื่องปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (ค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย2.86) ในเรื่องการสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา เรื่องผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี เรื่องการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (ค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน) และ เรื่องการเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพ ของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตารางที่ ข. 73 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกันในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.08) ในเรื่องการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมแผนกในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เรื่องเพื่อนร่วมแผนกเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เรื่องเพื่อนร่วมแผนกเข้าใจเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน) และ เรื่องเพื่อนร่วมแผนกได้ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 2.50)

ตารางที่ ข. 74 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 2.80) ในเรื่อง ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง เรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย(ค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน) เรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เรื่องวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตารางที่ ข. 75 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.38) ในเรื่องการปรึกษาหารือระหว่างท่านกับบุคคลต่างแผนก(ค่าเฉลี่ย 3.38 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 77 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อ ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.19) ในเรื่อง ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน(ค่าเฉลี่ย 3.25) เรื่องอาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ(ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ ข. 79 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อ ด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.15) ในเรื่องพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.25) เรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน(ค่าเฉลี่ย 2.50) และ เรื่องเครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ(ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตารางที่ ข. 80 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.28) ในเรื่องการจัดงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.28) เรื่องค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เรื่องเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต(ค่าเฉลี่ย 3.25 เท่ากัน) เรื่องผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา และ เรื่องสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน) เรื่องความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน(ค่าเฉลี่ย 2.75)

4.6 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.00	มาก	4.03	มาก	3.86	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีกดลองยาสูบแม่โจ้	3.80	มาก	3.73	มาก	3.55	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.58	มาก	3.64	มาก	3.13	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.21	มาก	3.99	มาก	3.57	มาก
โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.25	ปานกลาง	3.54	มาก	2.33	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.83	มาก	3.83	มาก	3.17	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	มาก	3.81	มาก	3.28	ปานกลาง

ตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีกดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.21) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายใน

สถานีทดลองยาสูบแม่โจ้(ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.64) โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย 3.28) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมมีในระดับปานกลางโดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย 3.57) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้(ค่าเฉลี่ย 3.55) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.13) โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.33) เมื่อพิจารณารายละเอียดคนปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข.81 – ข.86 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ ข. 83 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ในเรื่องโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน เรื่องมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ(ค่าเฉลี่ย 3.25 เท่ากัน) เรื่องได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.00) และ เรื่องมีโอกาสศึกษาต่อดูงาน เรื่องมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 2.75 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 85 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.25) ในเรื่อง การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) เรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และ เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม(ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน)

4.7 ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยรักษา
 สุขลักษณะจิตใจโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ	สถานภาพสมรส					
	โสด		สมรส		หย่าร้าง/หม้าย	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.67	มาก	4.18	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.74	มาก	3.93	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.46	ปาน กลาง	3.65	มาก	2.29	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม แผนกเดียวกัน	4.25	มาก	3.92	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.00	ปาน กลาง	3.78	มาก	3.00	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนก อื่น	4.10	มาก	3.83	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.95	มาก	4.03	มาก	3.33	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.95	มาก	4.17	มาก	5.00	มากที่สุด
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.18	มาก	4.30	มาก	5.00	มากที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน	3.20	ปาน กลาง	3.66	มาก	4.20	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.33	ปาน กลาง	3.74	มาก	4.30	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	มาก	3.90	มาก	3.61	มาก

ตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสดให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.71) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับ
 ความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.25)
 ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.18) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.10) ด้านตำแหน่ง
 งาน และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.95เท่ากัน) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.74)

ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 3.67) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.46) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.33) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.90)โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.30) ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.18) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.17) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย3.92) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.65)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหย่าร้าง หรือหม้ายให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.61) คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 5.00 เท่ากัน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.30) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) และ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย3.33) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00เท่ากัน) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.00) มีความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 2.29) มีความสำคัญในระดับน้อยเมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข. 87- ข.97 พบว่า

ตารางที่ ข. 87 ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือเป็น หม้ายให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.00) ในเรื่องการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร เรื่องการเขียนและแจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง เรื่องการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 88 ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้ายให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.00) ในเรื่องมีการทำโครงสร้างงานที่ชัดเจนก่อนการมอบหมายงานและสั่งงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติจริง เรื่องผู้บังคับบัญชามีวิธีการรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เรื่องผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศความเชื่อใจกันในการทำงาน เรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 89 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสดให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.46) ในเรื่องผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และ เรื่องการเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพ ของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย3.40 เท่ากัน) และ เรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ(ค่าเฉลี่ย 2.90)

ตารางที่ ข. 90 ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือเป็น หม้ายให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกันในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.00) ในเรื่องความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมแผนก เรื่องการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมแผนกในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เรื่องการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานของเพื่อนร่วมแผนก เรื่องเพื่อนร่วมแผนกเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เรื่องเพื่อนร่วมแผนกได้ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน เรื่องเพื่อนร่วมแผนกเข้าใจเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 91 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสด และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือ เป็น หม้ายให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน) ในเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง(ค่าเฉลี่ย 3.33 , 3.00 ตามลำดับ) เรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.33 ,3.00 ตามลำดับ) เรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และ เรื่องวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.67 , 3.00ตามลำดับ) เรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 92 ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือ เป็น หม้ายให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.00) ในเรื่องการช่วยเหลือกันในการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลต่างแผนก และเรื่องการปรึกษาหารือระหว่างท่านกับบุคคลต่างแผนก(ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 93ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือ เป็น หม้ายให้ความสำคัญต่อด้านตำแหน่งงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.33) ในเรื่องตำแหน่งงานที่ท่านทำมีความสำคัญกับองค์กร เรื่องตำแหน่งงานที่ท่านทำตรงกับความต้องการ เรื่องตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เรื่องตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี และ เรื่องความพึงพอใจในตำแหน่งปัจจุบัน(ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 96 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสด ให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.20) ในเรื่องมีของใช้ที่จำเป็นให้พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยา

รักษาโรค เป็นต้น(ค่าเฉลี่ย3.40) เรื่องเครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ เรื่องพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย3.10 เท่ากัน) เรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน(ค่าเฉลี่ย2.80)

ตารางที่ ข. 97 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น โสด ให้ความสำคัญต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.33) ในเรื่อง การจัดงานประจำปี เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย3.40) เรื่องเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต(ค่าเฉลี่ย3.30) เรื่องผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา(ค่าเฉลี่ย3.10) เรื่องความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย3.00) และ เรื่องสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย2.40)

4.8 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตาม สถานภาพสมรสผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	สถานภาพสมรส					
	โสด		สมรส		หย่าร้าง/หม้าย	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	มาก	4.07	มาก	4.00	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคล ภายในสถานที่ทดลองยาสูบแม่โจ้	3.42	ปานกลาง	3.77	มาก	5.00	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.48	ปานกลาง	3.59	มาก	4.50	มากที่สุด
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.70	มาก	4.05	มาก	4.00	มาก
โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.15	ปานกลาง	3.55	มาก	2.00	น้อย
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.50	มาก	3.89	มาก	3.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	มาก	3.83	มาก	3.73	มาก

ตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น โสด ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านลักษณะงาน

ที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.50) และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีดลองยาสูบแม่โจ้(ค่าเฉลี่ย 3.42) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.15) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้วให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้าน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือหม้ายให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.73) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.77)ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.55) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 2.29) มีความสำคัญระดับน้อยเมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข.98- ข.103 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวม ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานะภาพสมรสให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ข.99 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสด ให้ความสำคัญต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีดลองยาสูบแม่โจ้ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.42) ในเรื่องการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร(ค่าเฉลี่ย3.40) และเรื่องมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย2.80)

ตารางที่ข.100ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสดให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.48) ในเรื่องมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย3.30) และ เรื่องการมีโอกาสศึกษาต่อดูงาน(ค่าเฉลี่ย3.00)

ตารางที่ข.102 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสดให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.15)ในเรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน(ค่าเฉลี่ย3.40) เรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่งและเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม(ค่าเฉลี่ย3.20)

เท่ากัน) เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก(ค่าเฉลี่ย3.10) เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย 2.80)

ตารางที่ ข. 103 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ย้ำร้าง หรือหม้ายให้ความสำคัญต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.00) ในเรื่องความเหมาะสมของปริมาณงานเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงานเรื่องระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ เรื่องการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ เรื่องมีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และ เรื่องงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร(ค่าเฉลี่ย3.00เท่ากัน)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.9 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจจำแนกตามตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ	ตำแหน่งงาน											
	กองธรรการ		กองเกษตรกรรม		กองดินและปุย		กองโรควิทยา		กองกัญญาวิทยา		กองเกษตร วิศวกรรม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	มาก	3.72	มาก	4.61	มากที่สุด	4.17	มาก	3.73	มาก	4.33	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.71	มาก	3.57	มาก	4.60	มากที่สุด	4.10	มาก	3.44	ปานกลาง	4.07	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.38	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	4.48	มาก	3.71	มาก	3.06	ปานกลาง	3.74	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน	3.83	มาก	3.75	มาก	4.81	มากที่สุด	4.42	มาก	3.60	มาก	3.92	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	มาก	2.88	ปานกลาง	4.68	มากที่สุด	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง	3.90	มาก
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.87	มาก	3.83	มาก	4.67	มากที่สุด	3.50	มาก	3.20	ปานกลาง	3.83	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	4.01	มาก	3.72	มาก	4.53	มากที่สุด	4.17	มาก	3.63	มาก	3.94	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.17	มาก	4.00	มาก	4.83	มากที่สุด	4.13	มาก	3.85	มาก	3.75	มาก

ด้านชีวิตส่วนตัว	4.29	มาก	4.31	มาก	4.75	มากที่สุด	4.00	มาก	3.93	มาก	4.19	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.63	มาก	3.80	มาก	3.30	ปานกลาง	4.00	มาก	3.52	มาก	3.30	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.71	มาก	3.32	ปานกลาง	3.82	มาก	4.10	มาก	3.52	มาก	3.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	มาก	3.63	มาก	4.39	มาก	4.05	มาก	3.50	มาก	3.84	มาก

ตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองธรรการให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.29) ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.29) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.17) ด้านตำแหน่งงาน(ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 3.87) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านการบังคับบัญชาและค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.71 เท่ากัน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.38) มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรกรรมให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.31) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านตำแหน่งงาน(ค่าเฉลี่ย 3.72 เท่ากัน) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.88) และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.32) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองดินและปุ๋ย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.39) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.83) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 4.81) ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.75) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.68) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.67) ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.61) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 4.60) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.53) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.48) และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองโรควิทยาให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.05) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.42) ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านตำแหน่งงาน(ค่าเฉลี่ย 4.17 เท่ากัน) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 4.10 เท่ากัน) ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(ค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.71) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกฏวิทยา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.52) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.06) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรวิศวกรรมให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.33) ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.90) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) มีความสำคัญในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข.104 – ข.114 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวม ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ ข. 105 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกฏวิทยาให้ความสำคัญต่อการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีวิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.40) เรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และเรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 106 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองธุรการให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ในเรื่องผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.47 เท่ากัน) เรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.20) และ เรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ (ค่าเฉลี่ย 2.80) เรื่องการสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ส่วนในผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรกรรมให้ความสำคัญต่อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.33) ในเรื่องการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.33 เท่ากัน) เรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ (ค่าเฉลี่ย 2.17) เรื่องการสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ส่วนในผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกฏวิทยาให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.06) ในเรื่องการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องการเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพ ของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.40 เท่ากัน) เรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย3.20) เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด เรื่องผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี(ค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน) เรื่องการสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 2.80) เรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ (ค่าเฉลี่ย 2.60)

ตารางที่ ข. 108 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรกรรมและกองกฏวิทยาให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28 ,3.00 ตามลำดับ) ในเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง(ค่าเฉลี่ย2.80 , 3.20 ตามลำดับ) เรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย(ค่าเฉลี่ย2.80 , 3.20 ตามลำดับ) เรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย2.80 , 2.60 ตามลำดับ) เรื่องวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย3.00 , 3.00 ตามลำดับ) และ เรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย3.00, 3.00 ตามลำดับ)

ตารางที่ ข. 109 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกฏวิทยาให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) ในเรื่องการช่วยเหลือกันในการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลต่างแผนก และเรื่องการศึกษาหรือระหว่างท่านกับบุคคลต่างแผนก (ค่าเฉลี่ย 3.20 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 113 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองดินและปุ๋ยให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) ในเรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) เรื่องเครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.17) และเรื่องพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรวิศวกรรมให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) ในเรื่องมิของใช้ที่จำเป็น

ให้พนักงาน เช่น น้ำดื่ม ยารักษาโรค เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.83) และ เรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน และเรื่องเครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.83 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 114 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรกรรมให้ความสำคัญต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ในเรื่องค่าแรง / เงินเดือนที่ได้รับ / ค่าล่วงเวลา เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.33) เรื่องการลาพัก การลาป่วย การลาพักร้อน เรื่องสวัสดิการกองทุนกู้ยืม (ค่าเฉลี่ย 3.17 เท่ากัน) เรื่องเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.00) และเรื่องสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.00)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.10 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	ตำแหน่งงาน											
	กองบรรณาธิการ		กองเกษตรกรรม		กองดินและปุ๋ย		กองโรควิทยา		กองกีฏวิทยา		กองเกษตรวิศวกรรม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	มาก	3.79	มาก	4.48	มาก	4.21	มาก	3.77	มาก	3.81	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทดลองยาสูบแม่โจ้	3.91	มาก	3.43	ปานกลาง	3.87	มาก	4.00	มาก	3.36	ปานกลาง	3.57	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.58	มาก	3.11	ปานกลาง	4.11	มาก	4.08	มาก	3.13	ปานกลาง	3.75	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.92	มาก	3.83	มาก	4.74	มากที่สุด	3.86	มาก	3.34	ปานกลาง	3.95	มาก
โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.31	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	4.58	มากที่สุด	3.50	มาก	2.63	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.62	มาก	3.81	มาก	4.61	มากที่สุด	3.83	มาก	3.13	ปานกลาง	3.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	มาก	3.54	มาก	4.42	มาก	3.92	มาก	3.24	ปานกลาง	3.71	มาก

ตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีทำงานในกองรุกรการให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.92) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.62) และด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.31) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.54) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ส่วนด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองดินและปุ๋ยให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.42) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.74) โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 4.58) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 4.61) ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.48) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองโรควิทยาให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.92) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.21) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้าน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.50) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกฏวิทยาให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.24) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.77) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.34) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.13เท่ากัน) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 2.63) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรกรรมวิศวกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.71) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.75เท่ากัน) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.36) มีความสำคัญระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข.115- ข.120 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ ข. 116 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรกรรมให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.91) ในเรื่องความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพของท่าน เรื่องการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และเรื่องมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33 เท่ากัน) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกัญญาวิทยา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.36) ในเรื่องการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร เรื่องการได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40 เท่ากัน) และ เรื่องมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.80)

ตารางที่ ข. 117 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรกรรมให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.11) ในเรื่องได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่(ค่าเฉลี่ย3.17) มีความสำคัญในระดับปานกลาง และ ในเรื่องสามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย2.33) มีความสำคัญในระดับน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกัญญาวิทยาให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.13) ใน เรื่องมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ(ค่าเฉลี่ย 3.40) เรื่องมีโอกาสนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน เรื่องได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่(ค่าเฉลี่ย3.20 เท่ากัน) เรื่องมีโอกาสนได้เลื่อนตำแหน่งงาน(ค่าเฉลี่ย 2.80) เรื่องโอกาสศึกษาต่อสูงงาน(ค่าเฉลี่ย 2.60)

ตารางที่ ข. 118 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกัญญาวิทยาให้ความสำคัญต่อด้านลักษณะงานที่ทำในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.34) ในเรื่องงานประจำที่ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม (ค่าเฉลี่ย3.40) เรื่องลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ เรื่องลักษณะงานที่ทำ

อยู่เป็นงานที่ทำหาย เรื่องงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย3.20 เท่ากัน) และ เรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ศึกษามา(ค่าเฉลี่ย3.00)

ตารางที่ ข. 119 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองธุรกิจให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.31) ในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.47) เรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (ค่าเฉลี่ย 3.33) เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.20) เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง(ค่าเฉลี่ย 3.13) และเรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย3.00) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรกรรม ให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.14) ในเรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.50)เรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือ พิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก(ค่าเฉลี่ย 3.33 เท่ากัน) เรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.00) และ เรื่องการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกสิวิทย์ ให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย2.63)ในเรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส(ค่าเฉลี่ย3.00) เรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน(ค่าเฉลี่ย2.80) เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม(ค่าเฉลี่ย 2.60 เท่ากัน) ส่วนเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักเรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย2.40 เท่ากัน) มีความสำคัญในระดับน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรวิศวกรรมให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.36) ในเรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) เรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.33 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 120 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกฏวิทยาให้ความสำคัญต่อ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.13) ในเรื่องมีโอกาส แสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่(ค่าเฉลี่ย3.40) เรื่องความเหมาะสมของปริมาณ งานเรื่องระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ เรื่องงานที่ได้รับ มอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย3.20 เท่ากัน) เรื่องการมีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย3.00) และเรื่องการได้รับมอบหมาย งานพิเศษที่สำคัญ(ค่าเฉลี่ย2.80)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (diya) with a flame, emitting rays of light. The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.11 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจจำแนกตามรายได้เฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

ปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขลักษณะจิตใจ	รายได้เฉลี่ย											
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,001 – 60,000 บาท		60,001 – 70,000 บาท		มากกว่า 70,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.83	มาก	3.47	ปานกลาง	4.29	มาก	4.28	มาก	4.50	มากที่สุด	4.56	มากที่สุด
ด้านการบังคับบัญชา	3.90	มาก	3.70	มาก	3.90	มาก	3.87	มาก	3.70	มาก	4.13	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.40	ปานกลาง	3.54	มาก	3.57	มาก	3.48	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.95	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน	4.11	มาก	4.15	มาก	3.75	มาก	3.56	มาก	4.17	มาก	4.17	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.80	ปานกลาง	3.54	มาก	4.07	มาก	3.60	มาก	4.00	มาก	3.87	มาก
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.83	มาก	4.25				3.50	มาก	3.75	มาก	3.92	มาก
ด้านรายได้เฉลี่ย	3.67	มาก	4.15	มาก	4.00	มาก	3.81	มาก	3.83	มาก	4.25	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.21	มาก	4.17	มาก	4.22	มาก	4.13	มาก	3.50	มาก	4.13	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.44	มาก	4.33	มาก	4.21	มาก	4.36	มาก	4.00	มาก	4.17	มาก

ด้านสภาพการทำงาน	3.60	มาก	3.47	ปานกลาง	3.55	มาก	3.53	มาก	3.20	ปานกลาง	3.87	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.55	มาก	3.65	มาก	3.63	มาก	3.73	มาก	3.25	ปานกลาง	3.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	มาก	3.84	มาก	3.84	มาก	3.79	มาก	3.68	มาก	4.05	มาก

จากตารางที่ 16 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 4.21) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.11) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านรายได้เฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83 เท่ากัน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.78) ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.60) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.80) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000 ถึง 30,000 บาทให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.33) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน และ ด้านรายได้เฉลี่ย(ค่าเฉลี่ย 4.15 เท่ากัน) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.54 เท่ากัน) ส่วน ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.47 เท่ากัน) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001 ถึง 40,000 บาทให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.29) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.21) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านรายได้เฉลี่ย (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 40,001 ถึง 60,000 บาทให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.79) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.28) ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.36) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านรายได้เฉลี่ย(ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.53) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนก

อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.50) และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.48) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 60,001 ถึง 70,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.50) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 4.17) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน) ด้านรายได้(ค่าเฉลี่ย 3.83) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.36) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.25) และ ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.20) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาทให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.05) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.56) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.17 เท่ากัน) ด้านการบังคับบัญชา และ ด้านรายได้(ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.92) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.87เท่ากัน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข. 121 - ข. 131 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวมในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านรายได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่10,001 ขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ ข. 121ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้10,000 – 30,000 บาทให้ความสำคัญ ต่อด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.47) ในเรื่องการเขียนและแจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง(ค่าเฉลี่ย3.17)

ตารางที่ ข. 123 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้10,000 – 30,000 บาทให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.40) ในเรื่องการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้ บังคับบัญชา และ เรื่องการเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.33 เท่ากัน) และ เรื่องการ ติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ(ค่าเฉลี่ย2.67) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 40,001 – 60,000 บาทให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) ในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ(ค่าเฉลี่ย2.67) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้60,001 – 70,000 บาทให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.36)ในเรื่องการสนทนสนม ความจริงใจ

และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาและเรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น
รับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน) และ เรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับ
ผู้อำนวยการ(ค่าเฉลี่ย2.67)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.12 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	รายได้เฉลี่ย											
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,001 – 60,000 บาท		60,001 – 70,000 บาท		มากกว่า 70,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.90	มาก	4.05	มาก	3.98	มาก	3.90	มาก	4.07	มาก	4.17	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และ ชมเชยจากบุคคลภายในสถานีกดลองยาสูบแม่โจ้	3.77	มาก	3.78	มาก	3.60	มาก	3.57	มาก	3.60	มาก	3.87	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.86	มาก	3.65	มาก	3.69	มาก	3.22	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.56	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.05	มาก	3.95	มาก	4.07	มาก	3.81	มาก	3.64	มาก	4.00	มาก
โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.33	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.61	มาก	3.58	มาก	3.81	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.53	มาก	3.83	มาก	3.73	มาก	3.72	มาก	3.25	ปานกลาง	4.14	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	มาก	3.75	มาก	3.76	มาก	3.65	มาก	3.55	มาก	3.93	มาก

และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.25)ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาทให้ความสำคัญต่อปัจจัย กระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับ ความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.17) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านลักษณะงานที่ทำให้ โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน และ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.83เท่ากัน)ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.56) เมื่อพิจารณา รายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข .132 - ข. 137 พบว่าระดับ ความสำคัญโดยรวม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และ ชมเชย ด้านลักษณะงานที่ทำให้ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้าน อายุการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ตั้งแต่10,001 ขึ้นไปให้ ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ ข. 134 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 40,001 – 60,000 บาทให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.22) ในเรื่องมีโอกา สศึกษาต่อสูงและเรื่องมีโอกาได้เลื่อนรายได้เฉลี่ย(ค่าเฉลี่ย 2.33) มีความสำคัญในระดับน้อย

ตารางที่ ข.136 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาทให้ ความ สำคัญต่อด้าน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.33) ในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย3.33 เท่ากัน) เรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย3.17) เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย3.00) และ เรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถมากกว่าอาวุโส ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาทให้ ความ สำคัญต่อด้าน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.14) ในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย3.25)เรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน เรื่องการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย3.17 เท่ากัน) เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย2.92) และ เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาทให้ความสำคัญต่อ ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.38) ในเรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย3.38) เรื่ององค์กรมี การกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน(ค่าเฉลี่ย3.25) เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อน

ตำแหน่งและเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย3.13 เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 137 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 60,000 บาท– 70,000 บาท ให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.25) ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรื่องระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ และ เรื่องการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ(ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน)



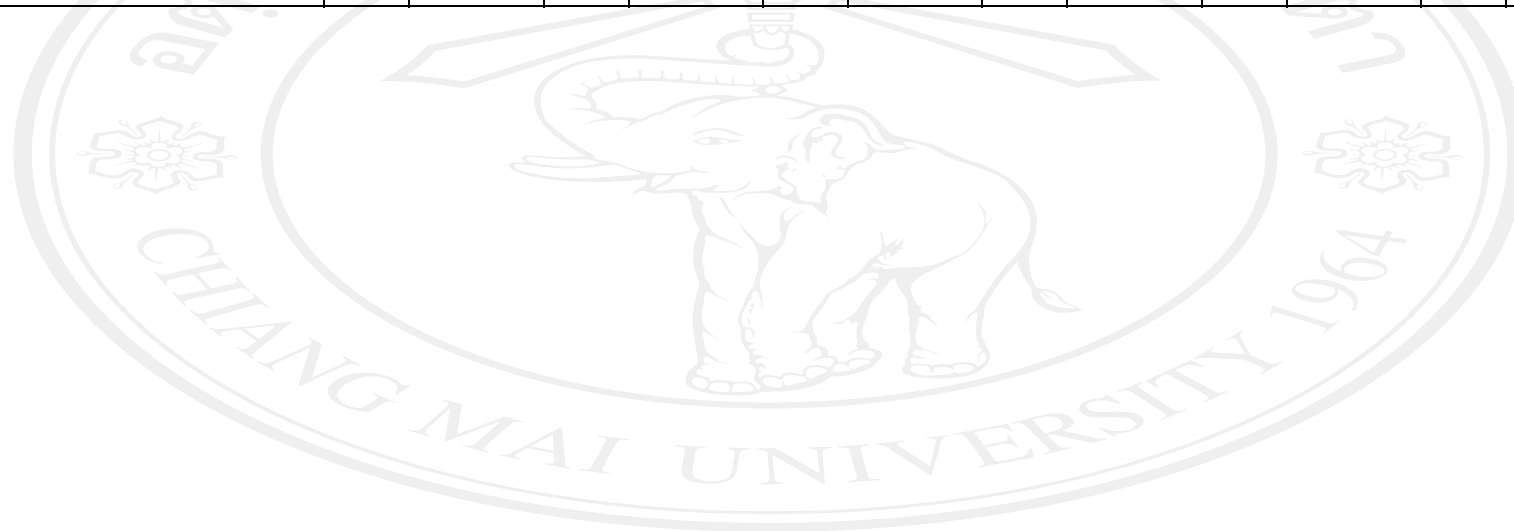
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.13 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจจำแนกตามอายุการทำงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ	อายุการทำงาน											
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 9 ปี		10 – 14 ปี		15 – 19 ปี		20 – 24 ปี		25 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.26	ปานกลาง	4.25	มาก	3.87	มาก	4.08	มาก	4.07	มาก	4.51	มากที่สุด
ด้านการบังคับบัญชา	3.71	มาก	4.25	มาก	3.68	มาก	3.60	มาก	3.64	มาก	4.08	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.43	ปานกลาง	3.89	มาก	3.54	มาก	3.04	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.77	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน	4.33	มาก	4.42	มาก	3.77	มาก	3.88	มาก	3.17	ปานกลาง	4.03	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33	ปานกลาง	3.65	มาก	3.35	ปานกลาง	3.70	มาก	3.40	ปานกลาง	4.00	มาก
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	4.33	มาก	3.75	มาก	3.80	มาก	3.88	มาก	3.80	มาก	3.65	มาก
ด้านอายุการทำงาน	4.07	มาก	4.00	มาก	4.07	มาก	3.63	มาก	3.73	มาก	4.13	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.22	มาก	4.38	มาก	3.95	มาก	4.19	มาก	4.00	มาก	4.12	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.37	มาก	4.50	มากที่สุด	4.13	มาก	4.04	มาก	4.33	มาก	4.28	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.44	ปาน	3.25	ปาน	3.60	มาก	3.90	มาก	3.08	ปาน	3.80	มาก

		กลาง		กลาง						กลาง		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.70	มาก	3.53	มาก	3.62	มาก	3.50	มาก	3.42	ปานกลาง	3.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	มาก	3.96	มาก	3.76	มาก	3.69	มาก	3.60	มาก	3.99	มาก



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

จากตารางที่ 18 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.85) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.37) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน และ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.33เท่ากัน) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.22) ด้านอายุการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.70) ส่วนด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33) และ ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 3.26) มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอายุงาน 5 ถึง 9 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.96) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.50) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.42) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.38) ด้านนโยบายและการบริหารและด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 4.25 เท่ากัน) ด้านอายุการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.53) ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอายุงาน 10 ถึง 14 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านอายุการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น(ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.54) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.35) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอายุงาน 15 ถึง 19ปี) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.69) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.08) ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.90 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน และ ด้านความสัมพันธ์กับ

บุคคลในแผนกอื่น(ค่าเฉลี่ย 3.88เท่ากัน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านอายุการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.50) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.04) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอายุงาน 20 ถึง 24 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจในระดับมากโดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.33) ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น(ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านอายุการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.64) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.49) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.42) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 3.17) และ ด้านสภาพการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.08) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอายุงาน 25 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.99) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวมในระดับมากโดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.51) ด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 4.08) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น(ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านอายุการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.12) ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 4.28) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข.138 - ข.148 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวมในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านอายุการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ ข. 138 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 5ปี ให้ความสำคัญต่อด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.26) ในเรื่อง การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร(ค่าเฉลี่ย3.22) และ การเขียนและแจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย3.00)

ตารางที่ ข. 140 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 5ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.43) ในเรื่องการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย3.22) เรื่อง การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ (ค่าเฉลี่ย 2.44) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 15 – 19 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.04) ในเรื่องการสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการดำเนินหรือหาคนผิด (ค่าเฉลี่ย3.25 เท่ากัน) เรื่องผู้บังคับบัญชาหย่อมชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.00) เรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้

เสนอความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 2.74) เรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ระดับผู้อำนวยการ(ค่าเฉลี่ย 2.00) มีความสำคัญในระดับน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 20 – 24 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.49) ในเรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน และ เรื่องผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (ค่าเฉลี่ย 3.40 เท่ากัน) และเรื่องการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ระดับผู้อำนวยการ (ค่าเฉลี่ย3.00)

ตารางที่ ข. 141 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 20 – 24 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกันในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.17)ในเรื่อง การช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมแผนกในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เรื่องเพื่อนร่วมแผนกเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เรื่องเพื่อนร่วมแผนกเข้าใจ เห็น ออกเห็นใจซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน) และ เรื่องเพื่อนร่วมแผนกได้ร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย2.80)

ตารางที่ ข. 142 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.33) ในเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชา กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง เรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย3.33 เท่ากัน) เรื่องวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 – 14 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.35) ในเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เรื่องวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา และ เรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย3.25เท่ากัน)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 20 – 24 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.40) ในเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย3.40) เรื่องผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง เรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย(ค่าเฉลี่ย3.00เท่ากัน)

ตารางที่ ข. 147 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.44) ในเรื่องพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย3.33) เรื่องเครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ(ค่าเฉลี่ย3.22) และ เรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย3.11) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 5 - 9 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.25) ในเรื่องเครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ เรื่องสถานที่ทำงานมีเนื้อที่ และ แสงสว่างเพียงพอ ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

เรื่องพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย3.25 เท่ากัน)และเรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน(ค่าเฉลี่ย3.00)

ตารางที่ ข. 148 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน20 - 24 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.00) ในเรื่องผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย3.20) เรื่องความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เรื่องสวัสดิการกองทุนกู้ยืม (ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน) เรื่องเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต(ค่าเฉลี่ย3.40) เรื่องสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน(ค่าเฉลี่ย2.80)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.14 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	อายุการทำงาน											
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 9 ปี		10 – 14 ปี		15 – 19 ปี		20 – 24 ปี		25 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.06	มาก	4.14	มาก	3.89	มาก	4.04	มาก	3.71	มาก	4.09	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานที่ทดลองยาสูบแม่โจ้	3.76	มาก	3.60	มาก	3.88	มาก	3.70	มาก	3.48	ปานกลาง	3.75	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.70	มาก	4.13	มาก	3.67	มาก	3.25	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.55	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.94	มาก	4.32	มาก	3.91	มาก	3.32	ปานกลาง	4.06	มาก	4.04	มาก
โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.19	ปานกลาง	3.67	มาก	2.90	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.57	มาก	3.68	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.80	มาก	3.96	มาก	3.50	มาก	3.29	ปานกลาง	3.87	มาก	3.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	มาก	3.99	มาก	3.63	มาก	3.47	ปานกลาง	3.66	มาก	3.85	มาก

ตารางที่ 19 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.06) และ ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้(ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.70) และด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานอายุงาน 5 ถึง 9 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.99) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย 4.32) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.96) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้(ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานอายุงาน 10 ถึง 14 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.50) และด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 2.90) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานอายุงาน 15 ถึง 19 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.47) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้(ค่าเฉลี่ย 3.70) ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย 3.32) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.29) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.25) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)มีความสำคัญระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน อายุงาน 20 ถึง 24 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยมีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านในระดับความสำคัญมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.57) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และ

ชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.20) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอายุงาน 25 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.85) คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทดลองยาสูบแม่โจ้ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.55) เมื่อพิจารณารายละเอียดในปัจจัยย่อยแต่ละด้านในภาคผนวก ข. ตารางที่ ข. 149 - ข. 154 พบว่าระดับความสำคัญโดยรวม ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้น

ตารางที่ ข. 150 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 20 - 24 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานียทดลองยาสูบแม่โจ้ ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.48) ในเรื่องมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ตารางที่ ข. 151 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 15 - 19 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ในเรื่องมีโอกาสศึกษาต่อสูง (ค่าเฉลี่ย 2.75) เรื่องมีโอกาสได้เลื่อนอายุการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 2.25) มีความสำคัญในระดับน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 20 - 24 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.20) ในเรื่องมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน เรื่องมีโอกาสในการเรียนรู้ทางด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ(ค่าเฉลี่ย 3.20 เท่ากัน) เรื่องมีโอกาสได้เลื่อนอายุการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 2.80) เรื่องมีโอกาสศึกษาต่อสูง(ค่าเฉลี่ย 2.20) มีความสำคัญในระดับน้อย

ตารางที่ ข. 152 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 15 - 19 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านลักษณะงานที่ทำ ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.32) ในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ศึกษามา(ค่าเฉลี่ย 3.25) เรื่องความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และ เรื่องลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย(ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตารางที่ ข. 153 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.19) ในเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม(ค่าเฉลี่ย 3.33) เรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส และเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.22 เท่ากัน) เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.00) และ เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย 2.78) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่

การงาน ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.19) ในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก(ค่าเฉลี่ย 3.20) เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และ เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.80 เท่ากัน) เรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.60) เรื่องการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (ค่าเฉลี่ย 2.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 15 – 19 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.21) ในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก เรื่องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่งเรื่ององค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย3.00 เท่ากัน) เรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (ค่าเฉลี่ย3.25)

ตารางที่ ข. 154 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 15 – 19 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย3.21) ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย2.75) และ เรื่องการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ(ค่าเฉลี่ย2.50)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาจิตใจ

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

-การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้ยาก เพราะนัดเวลาเข้าพบยาก ทำให้การตัดสินใจอนุมัติงานเป็นไปได้ยาก (มีผู้เสนอแนะ 2 คน)

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

-ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่รู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน (มีผู้เสนอแนะ 1 คน)

1.3 ด้านชีวิตส่วนตัว

-องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและช่วยเหลือสังคมน้อยกว่าที่ควร (มีผู้เสนอแนะ 1 คน)

1.4 ด้านสภาพการทำงาน

-จำนวนพนักงานมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน (มีผู้เสนอแนะ 1 คน)

1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

-บ้านพักของพนักงานมีระบบรักษาความปลอดภัยไม่เพียงพอ (มีผู้เสนอแนะ 1 คน)

-ชุดยูนิฟอร์มควรมีการแจกให้พนักงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย (มีผู้เสนอแนะ 2 คน)

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

2.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

-การเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรมและไม่ทั่วถึงกันทุกคน (มีผู้เสนอแนะ 2 คน)