

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัท ประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 350 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์นำเสนอได้ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานในบริษัท รายได้ต่อเดือน การเปลี่ยนงาน จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงาน สาเหตุของเปลี่ยนงาน สาเหตุที่เลือกทำงานกับบริษัทปัจจุบัน และทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานขายทางโทรศัพท์ นำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่และร้อยละ (ตารางที่ 1-11)

**ส่วนที่ 2** ระดับความสำคัญที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารของบริษัท คุณภาพของการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงาน นำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล (ตารางที่ 12-24)

**ส่วนที่ 3** ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารของบริษัท คุณภาพของการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงาน นำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล (ตารางที่ 25-38)

**ส่วนที่ 4** ระดับความสำคัญและระดับปัญหาต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) นำเสนอในรูปตารางแสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผล (ตารางที่ 39-50)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	126	36.0
หญิง	224	64.0
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 25 ปี	91	26.00
26 – 30 ปี	172	49.14
31 – 35 ปี	63	18.00
มากกว่า 35 ปี	24	6.86
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 26-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.14 รองลงมาคือ อายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.00 อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.00 และอายุมากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	296	84.58
สมรส	48	13.71
หม้าย / หย่าร้าง	6	1.71
<b>รวม</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 84.58 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 13.71 และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 1.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	29	8.29
ปวศ.หรืออนุปริญญา	63	18.00
ปริญญาตรี	232	66.29
สูงกว่าปริญญาตรี	26	7.42
<b>รวม</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.29 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปวศ.หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 18.00 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 8.29 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

อายุการทำงานในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	116	33.14
1 – 3 ปี	137	39.14
4 – 6 ปี	73	20.86
มากกว่า 6 ปี	24	6.86
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานในบริษัท 1-3 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.14 รองลงมาคือ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.14 อายุการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.86 และอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	55	15.71
15,001 – 25,000 บาท	83	23.71
25,001 – 35,000 บาท	96	27.43
35,001 – 45,000 บาท	61	17.43
45,001 – 55,000 บาท	39	11.15
มากกว่า 55,000 บาท	16	4.57
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.43 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.71 รายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.43 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.71 รายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.15 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	87	24.86
เคยเปลี่ยนงาน	263	75.14
<b>รวม</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเคยเปลี่ยนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.14 และไม่เคยเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 24.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงาน

จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-2 ครั้ง	194	73.77
3-4 ครั้ง	52	19.77
5-6 ครั้ง	17	6.46
<b>รวม</b>	<b>263</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยเปลี่ยนงาน จำนวน 263 คน ส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานจำนวน 1-2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 73.76 รองลงมาคือ เคยเปลี่ยนงาน 3-4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 19.77 และเคยเปลี่ยนงาน 5-6 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 6.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุของการเปลี่ยนงาน

สาเหตุของการเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	35	4.55	8
ไม่พอใจในนโยบายของบริษัท	42	5.46	6
หน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน	28	3.64	12
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณา ประเมินผลงาน	33	4.29	9
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	16	2.08	16
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	37	4.81	7
ไม่พอใจสภาพการทำงาน	30	3.90	10
รายได้น้อย	145	18.86	1
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	52	6.76	5
ไม่พอใจระบบการทำงานของ บริษัท	66	8.58	3
เดินทางไม่สะดวก	79	10.27	2
งานที่ทำให้เกินความสามารถ	1	0.13	18
ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป	27	3.51	13
ไม่มีความก้าวหน้า	61	7.93	4
ขาดความเป็นอิสระ	37	4.81	7
ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานมากขึ้น	29	3.77	11
ปัญหาครอบครัว	8	1.04	17
สถานประกอบกิจการปิดกิจการลง	25	3.25	14
อื่นๆ	18	2.34	15
<b>รวม</b>	<b>769</b>	<b>100.00</b>	

หมายเหตุ : เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ  
สาเหตุอื่นๆ ได้แก่ ศึกษาต่อ

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยเปลี่ยนงาน จำนวน 263 คน มีสาเหตุของเปลี่ยนงานเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ รายได้น้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.86 รองลงมาคือ เดินทางไม่สะดวก คิดเป็นร้อยละ 10.27 ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 8.58 ไม่มีความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 7.93 ไม่พอใจด้านสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 6.76 ไม่พอใจในนโยบายของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 5.46 ขาดความเป็นอิสระ คิดเป็นร้อยละ 4.81 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 4.55 ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงาน คิดเป็นร้อยละ 4.29 ไม่พอใจสภาพการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 3.77 หน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 3.64 ภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป คิดเป็นร้อยละ 3.51 สถานประกอบกิจการปิดกิจการลง คิดเป็นร้อยละ 3.25 สาเหตุอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.34 ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ปัญหาครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 1.04 และงานที่ทำให้เกินความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 0.13 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved



ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่เลือกทำงานกับบริษัทปัจจุบัน

สาเหตุที่เลือกทำงานกับบริษัทปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทเสนอแก่ลูกค้าดี	90	9.04	6
ชื่อเสียงบริษัท มีความมั่นคง	112	11.24	3
รายได้ดี	194	19.48	1
สวัสดิการดี	42	4.22	9
ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทาย	96	9.64	4
มีเพื่อนอยู่ในบริษัทมาก	68	6.83	8
บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดี	71	7.13	7
บริษัทมีระบบการจัดการที่ดี	41	4.12	10
บริษัทมีการอบรมเป็นประจำสม่ำเสมอ	36	3.61	11
เคยทำงานลักษณะนี้ และอยากใช้ประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์	91	9.14	5
ความเป็นอิสระในการทำงาน	135	13.55	2
อื่นๆ	20	2.01	12
<b>รวม</b>	<b>996</b>	<b>100.00</b>	

หมายเหตุ : เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

สาเหตุอื่นๆ ได้แก่ หยุดวันเสาร์-อาทิตย์ เพื่อนชักชวน ไม่มีเวลาศึกษาต่อ

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสาเหตุที่เลือกทำงานกับบริษัทปัจจุบันเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ รายได้ดีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.48 รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 13.55 ชื่อเสียงบริษัท มีความมั่นคง คิดเป็นร้อยละ 11.24 ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทาย คิดเป็นร้อยละ 9.64 เคยทำงานลักษณะนี้และอยากใช้ประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 9.14 ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทเสนอแก่ลูกค้าดี คิดเป็นร้อยละ 9.04 บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดี คิดเป็นร้อยละ 7.13 มีเพื่อนอยู่ในบริษัทมาก คิดเป็นร้อยละ 6.83 สวัสดิการดี คิดเป็นร้อยละ 4.22 บริษัทมีระบบการจัดการที่ดี คิดเป็นร้อยละ 4.12 บริษัทมีการอบรมเป็นประจำสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 3.61 และสาเหตุอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.01 ตามลำดับ



ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานขายทางโทรศัพท์

ทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานขายทางโทรศัพท์	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้เกี่ยวกับนโยบายบริษัทและการปฏิบัติงาน	25	7.14
ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการ	113	32.29
ความมีมนุษยสัมพันธ์	103	29.43
เทคนิคการขาย	109	31.14
<b>รวม</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานขายทางโทรศัพท์คือ ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.29 รองลงมาคือ เทคนิคการขาย คิดเป็นร้อยละ 31.14 ความมีมนุษยสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 29.43 และความรู้เกี่ยวกับนโยบายบริษัทและการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน

### 2.1 ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การได้ใช้ความรู้ความ สามารถที่มีอยู่ในการ ทำงาน	98	28.00	177	50.57	68	19.43	7	2.00	0	0.00	4.05 มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	108	30.86	156	44.57	79	22.57	7	2.00	0	0.00	4.04 มาก
ความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จของ งานและความสำเร็จของ องค์กร	98	28.00	159	45.43	78	22.29	13	3.71	2	0.57	3.97 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>4.02</b> มาก

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย

ปัจจัยใจด้าน การได้รับการยอมรับ นับถือยกย่องและชมเชย	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การยอมรับไว้วางใจและ ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	68	19.43	157	44.86	116	33.14	9	2.57	0	0.00	3.81 มาก
การยอมรับนับถือและยก ย่องจากเพื่อนร่วมงาน	56	16.00	162	46.29	122	34.86	6	1.71	4	1.14	3.74 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>3.78 มาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การยอมรับไว้วางใจและชมเชยจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และการยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ลักษณะงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	65	18.57	174	49.71	103	29.43	7	2.00	1	0.29	3.84 มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระและสามารถแสดงความคิดได้	74	21.14	178	50.86	86	24.57	11	3.14	1	0.29	3.89 มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถหรือความถนัด	66	18.86	148	42.29	121	34.57	12	3.43	3	0.86	3.75 มาก
ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	62	17.71	163	46.57	111	31.71	12	3.43	2	0.57	3.77 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>3.82</b> มาก

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระและสามารถแสดงความคิดได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถหรือความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความ  
 รับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ ได้	102	29.14	187	53.43	56	16.00	5	1.43	0	0.00	4.10 มาก
สามารถรับผิดชอบ ยอดขายตามที่กำหนดได้	86	24.57	177	50.57	75	21.43	12	3.43	0	0.00	3.96 มาก
โอกาสในการแสดงความ สามารถในงานที่ได้รับ มอบหมาย/รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	76	21.71	201	57.43	62	17.71	11	3.14	0	0.00	3.98 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>4.01 มาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49  
 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้าน  
 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยให้ความสำคัญ  
 กับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ได้มาก  
 ที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับ  
 มอบหมาย/รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และสามารถรับผิดชอบยอดขายตามที่  
 กำหนดได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า  
ในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การกำหนดหลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขในการเลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจนและ เหมาะสม	79	22.57	159	45.43	92	26.29	14	4.00	6	1.71	3.83 มาก
การประเมินผลการ ทำงาน เพื่อปรับขึ้น ค่าตอบแทนชัดเจนและ เหมาะสม	107	30.57	154	44.00	68	19.43	19	5.43	2	0.57	3.99 มาก
มีโอกาสในการโยกย้าย งานตามความรู้ความ สามารถ	71	20.29	141	40.29	109	31.14	23	6.57	6	1.71	3.71 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>3.84 มาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49

หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้าน  
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยให้ความสำคัญ  
กับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทน  
ชัดเจนและเหมาะสมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือ  
เงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีโอกาสในการ  
โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

## 2.2 ปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยค้ำจุนด้าน นโยบายและการบริหาร ของบริษัท	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร	101	28.86	136	38.86	92	26.29	19	5.43	2	0.57	3.90 มาก
มีการชี้แจงนโยบายอย่าง ชัดเจน	114	32.57	139	39.71	76	21.71	18	5.14	3	0.86	3.98 มาก
นโยบายมีความเป็นธรรม และสามารถปฏิบัติได้ จริง	118	33.71	126	36.00	84	24.00	16	4.57	6	1.71	3.95 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>3.94 มาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มีการชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ



ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพของ  
การบังคับบัญชา การควบคุมดูแล

ปัจจัยด้าน คุณภาพของการบังคับ บัญชา การควบคุมดูแล	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความชัดเจนในการ สั่งงานหรือมอบหมาย งาน	98	28.00	153	43.71	84	24.00	13	3.71	2	0.57	3.95 มาก
การให้คำแนะนำและ ความช่วยเหลือในการ ทำงาน	100	28.57	162	46.29	74	21.14	13	3.71	1	0.29	3.99 มาก
การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	105	30.00	174	49.71	57	16.29	12	3.43	2	0.57	4.05 มาก
การสร้างบรรยากาศความ เชื่อใจ ความสามัคคีใน การทำงาน	134	38.29	145	41.43	61	17.43	9	2.57	1	0.29	4.15 มาก
ความยุติธรรมในการ ประเมินผลการทำงาน และมาตรการทางวินัย และการลงโทษ	118	33.71	141	40.29	72	20.57	16	4.57	3	0.86	4.01 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>4.03 มาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49  
หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน  
คุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดย  
ให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจ ความ  
สามัคคีในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นหรือ  
ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ความยุติธรรมในการประเมินผลการ  
ทำงานและมาตรการทางวินัยและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การให้คำแนะนำและความ

ช่วยเหลือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ยแปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	123	35.14	163	46.57	58	16.57	4	1.14	2	0.57	4.15 มาก
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	108	30.86	179	51.14	57	16.29	5	1.43	1	0.29	4.11 มาก
ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	138	39.43	155	44.29	44	12.57	11	3.14	2	0.57	4.19 มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	121	34.57	155	44.29	58	16.57	12	3.43	4	1.14	4.08 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>4.13 มาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ

ผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ยแปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	109	31.14	178	50.86	60	17.14	3	0.86	0	0.00	4.12 มาก
การร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	117	33.43	179	51.14	49	14.00	4	1.14	1	0.29	4.16 มาก
การปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	127	36.29	161	46.00	57	16.29	5	1.43	0	0.00	4.17 มาก
การแบ่งปันความรู้ที่มีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	114	32.57	169	48.29	62	17.71	5	1.43	0	0.00	4.12 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>4.14 มาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานของเพื่อนร่วมงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ การร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

และความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานกับการแบ่งปันความรู้ที่มีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ปริมาณงานที่ต้องทำเหมาะสม	65	18.57	198	56.57	83	23.71	4	1.14	0	0.00	3.93 มาก
ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	85	24.29	161	46.00	93	26.57	9	2.57	2	0.57	3.91 มาก
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โทรศัพท์คอมพิวเตอร์เพียงพอ	118	33.71	145	41.43	71	20.29	11	3.14	5	1.43	4.03 มาก
สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศถ่ายเทเหมาะสม สถานที่มีความสะอาดและปลอดภัย	125	35.71	139	39.71	68	19.43	14	4.00	4	1.14	4.05 มาก
ขนาดของพื้นที่ในการทำงานเหมาะสม	106	30.29	150	42.86	73	20.86	15	4.29	6	1.71	3.96 มาก
สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำเพียงพอ	115	32.86	141	40.29	74	21.14	16	4.57	4	1.14	3.99 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>3.98</b> <b>มาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49

หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศถ่ายเทเหมาะสม สถานที่ที่มีความสะอาดและปลอดภัยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ขนาดของพื้นที่ในการทำงานเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ปริมาณงานที่ต้องทำเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และ ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ปัจจัยด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
<b>เงินเดือน/รายได้/เงินพิเศษ</b>											
มีเงินเดือน/คอมมิชชั่น/ โบนัสพิเศษ/เงินพิเศษ	205	58.57	91	26.00	42	12.00	11	3.14	1	0.29	4.39 มาก
มีการปรับเพิ่มขึ้นของ อัตราเงินเดือน/ คอมมิชชั่น	195	55.71	97	27.71	45	12.86	7	2.00	6	1.71	4.34 มาก
มีรางวัลหรือค่าตอบแทน พิเศษต่อผลสำเร็จของ งาน	189	54.00	101	28.86	51	14.57	5	1.43	4	1.14	4.33 มาก
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											4.35 มาก
<b>สวัสดิการ</b>											
มีสวัสดิการด้านการรักษา พยาบาล ประกันชีวิต และมีการตรวจสอบภาพ ประจำปี	156	44.57	99	28.29	64	18.29	21	6.00	10	2.86	4.06 มาก
มีสวัสดิการด้านเงินเดือน สะสมกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	150	42.86	91	26.00	69	19.71	25	7.14	15	4.29	3.96 มาก
มีสวัสดิการด้านเงินช่วย เหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ ค่าอาหาร	138	39.43	105	30.00	61	17.43	26	7.43	20	5.71	3.90 มาก
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											3.97 มาก

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจำแนกด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (ต่อ)

ปัจจัยจำแนกด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
<b>สิทธิในการลาหยุด</b>											
มีสิทธิในการลาป่วย ลา กิจและวันหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปีและหยุดตาม ประเพณี	156	44.57	111	31.71	64	18.29	16	4.57	3	0.86	4.15 มาก
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											4.15 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม											4.16 มาก

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจำแนกด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มีเงินเดือน/คอมมิชชั่น/โบนัสพิเศษ/เงินพิเศษมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ มีการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน/คอมมิชชั่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มีรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษต่อผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 มีสิทธิในการลาป่วย ลากิจและวันหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปีและหยุดตามประเพณี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และมีการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีสวัสดิการด้านเงินเดือนสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ ค่าอาหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ



ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ยแปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	170	48.57	94	26.86	60	17.14	18	5.14	8	2.29	4.14 มาก
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท	168	48.00	113	32.29	51	14.57	12	3.43	6	1.71	4.21 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>4.18</b> มาก

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัทมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้าน ตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ตำแหน่งงานเป็นที่ ยอมรับของสังคม	100	28.57	143	40.86	87	24.86	17	4.86	3	0.86	3.91 มาก
ตำแหน่งงานเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	99	28.29	157	44.86	79	22.57	12	3.43	3	0.86	3.96 มาก
ตำแหน่งงานที่ตรงกับ ความต้องการ	104	29.71	149	42.57	80	22.86	12	3.43	5	1.43	3.96 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>3.94 มาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถกับตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

#### 3.1 ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ใน การทำงาน	21	6.00	86	24.57	139	39.71	68	19.43	36	10.29	2.97 ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานไม่ เป็นไปตามที่คาดหวัง	42	12.00	102	29.14	146	41.71	43	12.29	17	4.86	3.31 ปานกลาง
ไม่รู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงานและ ความสำเร็จขององค์กร	34	9.71	77	22.00	139	39.71	61	17.43	39	11.14	3.02 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>3.10</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 โดยพบปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาคือ ไม่รู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของของปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย

ปัจจัยจุดใจด้าน การได้รับการยอมรับ นับถือยกย่องและชมเชย	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ไม่ได้รับการยอมรับ ชมเชย และไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	21	6.00	75	21.43	119	34.00	67	19.14	68	19.43	2.75 ปานกลาง
ไม่ได้รับการยอมรับ นับถือและยกย่องจาก เพื่อนร่วมงาน	9	2.57	66	18.86	117	33.43	82	23.43	76	21.71	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>2.66</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 โดยพบปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ไม่ได้รับการยอมรับ ชมเชย และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และไม่ได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจด้าน ลักษณะงานที่ทำ	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มี ความท้าทายและไม่มี โอกาสได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์	11	3.14	69	19.71	111	31.71	104	29.71	55	15.71	2.65 ปานกลาง
ลักษณะงานที่ทำไม่มี ความเป็นอิสระและไม่ สามารถแสดงความคิด	16	4.57	65	18.57	118	33.71	87	24.86	64	18.29	2.66 ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ ตรงกับความรู้ ความ สามารถหรือความถนัด	14	4.00	67	19.14	122	34.86	84	24.00	63	18.00	2.67 ปานกลาง
ลักษณะงานที่ทำไม่น่า ภาคภูมิใจ	16	4.57	59	16.86	118	33.71	77	22.00	80	22.86	2.58 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>2.64</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49  
หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 โดยพบปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถหรือความถนัดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำไม่มีความเป็นอิสระ และไม่สามารถแสดงความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความท้าทายและไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 และลักษณะงานที่ทำไม่น่าภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจุดด้าน ความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ไม่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ได้	31	8.86	60	17.14	85	24.29	100	28.57	74	21.14	2.64 ปานกลาง
ไม่สามารถรับผิดชอบต่อค่างานที่กำหนดได้	33	9.43	72	20.57	119	34.00	71	20.29	55	15.71	2.88 ปานกลาง
ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/รับผิดชอบอย่างเต็มที่	19	5.43	80	22.86	107	30.57	79	22.57	65	18.57	2.74 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>2.75</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 โดยพบปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ไม่สามารถรับผิดชอบต่อค่างานที่กำหนดได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 รองลงมาคือ ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/รับผิดชอบต่อค่างานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และไม่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไข ในการเลื่อนตำแหน่งไม่ ชัดเจนและไม่เหมาะสม	34	9.71	91	26.00	99	28.29	77	22.00	49	14.00	2.95 ปานกลาง
การประเมินผลการ ทำงาน เพื่อปรับขึ้น ค่าตอบแทนไม่ชัดเจน และไม่เหมาะสม	42	12.00	102	29.14	88	25.14	68	19.43	50	14.29	3.05 ปานกลาง
ไม่มีโอกาสในการ โยกย้ายงานตามความรู้ ความสามารถ	33	9.43	81	23.14	101	28.86	72	20.57	63	18.00	2.85 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>2.95</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 โดยพบปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การประเมินผลการทำงาน เพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 รองลงมาคือ หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และไม่มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ตามลำดับ



### 3.2 ปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยค้ำจุนด้าน นโยบายและการบริหาร ของบริษัท	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ไม่มีนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	60	17.14	76	21.71	97	27.71	61	17.43	56	16.00	3.07 ปานกลาง
ไม่มีการชี้แจงนโยบาย อย่างชัดเจน	61	17.43	75	21.43	97	27.71	58	16.57	59	16.86	3.06 ปานกลาง
นโยบายไม่เป็นธรรมและ ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง	63	18.00	65	18.57	105	30.00	57	16.29	60	17.14	3.04 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>3.06</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 โดยพบปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 รองลงมาคือ ไม่มีการชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และนโยบายไม่เป็นธรรมและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยด้านคุณภาพของการ  
บังคับบัญชา การควบคุมดูแล

ปัจจัยด้าน คุณภาพของการบังคับ บัญชา การควบคุมดูแล	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การสั่งงานหรือ มอบหมายงานไม่มีความ ชัดเจน	33	9.43	83	23.71	107	30.57	78	22.29	49	14.00	2.92 ปานกลาง
ไม่มีการแนะนำและ ความช่วยเหลือในการ ทำงาน	31	8.86	73	20.86	112	32.00	84	24.00	50	14.29	2.86 ปานกลาง
ไม่รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	34	9.71	64	18.29	107	30.57	79	22.57	66	18.86	2.77 ปานกลาง
ไม่มีการสร้างบรรยากาศ ความเชื่อใจ ความสามัคคี ในการทำงาน	38	10.86	62	17.71	94	26.86	89	25.43	67	19.14	2.76 ปานกลาง
ขาดความยุติธรรมในการ ประเมินผลการทำงาน และมาตรการทางวินัย และการลงโทษ	54	15.43	66	18.86	89	25.43	78	22.29	63	18.00	2.91 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>2.85</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49  
หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยด้านคุณภาพ  
ของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โดยพบ  
ปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน  
มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 รองลงมาคือ ขาดความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงานและ  
มาตรการทางวินัยและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ไม่มีการแนะนำและความช่วยเหลือในการ  
ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจ ความสามัคคีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น	41	11.71	58	16.57	85	24.29	72	20.57	94	26.86	2.66 ปานกลาง
การวางตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม	38	10.86	62	17.71	81	23.14	77	22.00	92	26.29	2.65 ปานกลาง
หัวหน้างาน/ ผู้บังคับบัญชาไม่มีความจริงใจและเป็นกันเองต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	42	12.00	53	15.14	79	22.57	72	20.57	104	29.71	2.59 ปานกลาง
หัวหน้างาน/ ผู้บังคับบัญชาขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	44	12.57	65	18.57	80	22.86	75	21.43	86	24.57	2.73 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.66 ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 โดยพบปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 และหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาไม่มีความจริงใจและเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ยแปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
เพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง	14	4.00	66	18.86	84	24.00	81	23.14	105	30.00	2.44 น้อย
เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือใดๆ ในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	25	7.14	63	18.00	83	23.71	70	20.00	109	31.14	2.50 ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	28	8.00	62	17.71	80	22.86	69	19.71	111	31.71	2.51 ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน	29	8.29	56	16.00	80	22.86	77	22.00	108	30.86	2.49 น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>2.48</b> น้อย

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 โดยพบปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เพื่อนร่วมงานไม่มีการปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือใดๆ ในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 เพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และเพื่อนร่วมงานไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้าน สภาพการทำงาน	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	18	5.14	73	20.86	92	26.29	90	25.71	77	22.00	2.61 ปานกลาง
ชั่วโมงทำงานในแต่ละ วันไม่เหมาะสม	27	7.71	60	17.14	104	29.71	81	23.14	78	22.29	2.65 ปานกลาง
เครื่องมือและอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกใน การทำงาน เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ไม่เพียงพอ	44	12.57	67	19.14	113	32.29	54	15.43	72	20.57	2.88 ปานกลาง
สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศถ่ายเท ไม่เหมาะสม สถานที่ ทำงาน ไม่มีความสะอาด และไม่มีความปลอดภัย	40	11.43	75	21.43	99	28.29	65	18.57	71	20.29	2.85 ปานกลาง
ขนาดของพื้นที่ในการ ทำงานคับแคบเกินไป	34	9.71	80	22.86	100	28.57	59	16.86	77	22.00	2.81 ปานกลาง
การจัดเตรียม สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำไม่ เพียงพอ	53	15.14	84	24.00	90	25.71	54	15.43	69	19.71	2.99 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>2.80</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49

หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยพบปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การจัดเตรียมสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำไม่เพียงพอมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 รองลงมาคือ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศถ่ายเทไม่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่มีความสะอาดและไม่มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ขนาดของพื้นที่ในการทำงานคับแคบเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 และปริมาณงานไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ปัจจัยด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
<b>เงินเดือน/รายได้/เงินพิเศษ</b>											
อัตราเงินเดือน/ คอมมิชชั่น/โบนัสพิเศษ/ เงินพิเศษที่ได้รับไม่ เหมาะสม	84	24.00	81	23.14	92	26.29	59	16.86	34	9.71	3.35 ปานกลาง
ไม่มีการปรับเพิ่มขึ้นของ อัตราเงินเดือน/ คอมมิชชั่น	77	22.00	87	24.86	82	23.43	67	19.14	37	10.57	3.29 ปานกลาง
ไม่มีรางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน	66	18.86	72	20.57	96	27.43	65	18.57	51	14.57	3.11 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											3.25 ปานกลาง
<b>สวัสดิการ</b>											
ไม่มีสวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล ประกัน ชีวิต และการตรวจ สุขภาพประจำปี	79	22.57	81	23.14	106	30.29	52	14.86	32	9.14	3.35 ปานกลาง
ไม่มีสวัสดิการด้านเงิน สะสมกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ	68	19.43	92	26.29	97	27.71	57	16.29	36	10.29	3.28 ปานกลาง
ไม่มีสวัสดิการด้านเงิน ช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่า ทำศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และกิจกรรมในโอกาส พิเศษต่างๆ	79	22.57	75	21.43	99	28.29	57	16.29	40	11.43	3.27 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											3.30 ปานกลาง

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
<b>สิทธิในการลาหยุด</b>											
ไม่มีสิทธิในการลาป่วย ลากิจ สิทธิหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี และหยุดตาม ประเพณี	62	17.71	75	21.43	100	28.57	59	16.86	54	15.43	3.09 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											3.09 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.25 ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยพบปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ อัตราเงินเดือน/คอมมิชชั่น/โบนัสพิเศษ/เงินพิเศษที่ได้รับไม่เหมาะสมกับไม่มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 รองลงมาคือ ไม่มีการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน/คอมมิชชั่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ไม่มีสวัสดิการด้านเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ไม่มีสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ไม่มีรางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และไม่มีสิทธิในการลาป่วย ลากิจ สิทธิหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี และหยุดตามประเพณี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	65	18.57	73	20.86	118	33.71	54	15.43	40	11.43	3.20 ปานกลาง
บริษัทไม่มีความมั่นคงหรือโอกาสที่จะเจริญเติบโต	62	17.71	65	18.57	102	29.14	65	18.57	56	16.00	3.03 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>3.12</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 โดยพบปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และบริษัทไม่มีความมั่นคงหรือโอกาสที่จะเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้าน ตำแหน่งงาน	ระดับปัญหา										ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ตำแหน่งงานไม่เป็นที่ ยอมรับของสังคม	36	10.29	58	16.57	109	31.14	78	22.29	69	19.71	2.75 ปานกลาง
ตำแหน่งงานไม่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	30	8.57	51	14.57	115	32.86	69	19.71	85	24.29	2.63 ปานกลาง
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่ ตรงกับความต้องการ	33	9.43	51	14.57	108	30.86	74	21.14	84	24.00	2.64 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>											<b>2.68</b> ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 โดยพบปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ตำแหน่งงานไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และตำแหน่งงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญและระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			ระดับปัญหา		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.02	มาก	1	3.10	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชย	3.78	มาก	5	2.66	ปานกลาง	4
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.82	มาก	4	2.64	ปานกลาง	5
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.01	มาก	2	2.75	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.84	มาก	3	2.95	ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>มาก</b>		<b>2.82</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.94	มาก	7	3.06	ปานกลาง	3
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล	4.03	มาก	5	2.85	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.13	มาก	4	2.66	ปานกลาง	7
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.14	มาก	3	2.48	น้อย	8
ด้านสภาพการทำงาน	3.98	มาก	6	2.80	ปานกลาง	5
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.16	มาก	2	3.25	ปานกลาง	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.18	มาก	1	3.12	ปานกลาง	2
ด้านตำแหน่งงาน	3.94	มาก	7	2.68	ปานกลาง	6
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>มาก</b>		<b>2.86</b>	<b>ปานกลาง</b>	

หมายเหตุ : การแปลผลระดับความสำคัญ 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

การแปลผลระดับปัญหา 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และ 3.89 ตามลำดับ ซึ่งความสำคัญของปัจจัยจูงใจเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ตามลำดับ ส่วนความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและ

คำตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารของบริษัท กับด้านตำแหน่งงานตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค่าจูนมากกว่าปัจจัยจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 2.86 และ 2.82 ตามลำดับ ซึ่งระดับปัญหาของปัจจัยจิตใจเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนระดับปัญหาของปัจจัยค่าจูนเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านเงินเดือนและคำตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความสำคัญกับระดับปัญหาของปัจจัยจิตใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยจิตใจมีความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน แยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาของปัจจัยจิตใจด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบระดับความสำคัญกับระดับปัญหาของปัจจัยค่าจูนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยค่าจูนมีความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน แยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและคำตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาของปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและคำตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบปัญหาอยู่ในระดับน้อย



ส่วนที่ 4 ระดับความสำคัญและระดับปัญหาต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					
	เพศชาย			เพศหญิง		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.04	มาก	1	4.00	มาก	2
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชย	3.87	มาก	3	3.72	มาก	5
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.80	มาก	4	3.83	มาก	4
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.99	มาก	2	4.03	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.79	มาก	5	3.87	มาก	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.90</b>	<b>มาก</b>		<b>3.89</b>	<b>มาก</b>	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.96	มาก	6	3.94	มาก	6
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล	4.03	มาก	5	4.03	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.10	มาก	4	4.15	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.13	มาก	3	4.15	มาก	2
ด้านสภาพการทำงาน	3.95	มาก	7	3.99	มาก	4
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.16	มาก	2	4.16	มาก	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.23	มาก	1	4.15	มาก	2
ด้านตำแหน่งงาน	3.94	มาก	8	3.95	มาก	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>มาก</b>		<b>4.06</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49

หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด



จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และ 3.90 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และ 3.89 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปัญหา					
	เพศชาย			เพศหญิง		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.11	ปานกลาง	1	3.09	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง และชมเชย	2.81	ปานกลาง	3	2.58	ปานกลาง	5
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.68	ปานกลาง	5	2.62	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.79	ปานกลาง	4	2.73	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.02	ปานกลาง	2	2.92	ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.88</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.79</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.11	ปานกลาง	2	3.03	ปานกลาง	3
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.81	ปานกลาง	4	2.86	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.66	ปานกลาง	7	2.65	ปานกลาง	7
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.45	น้อย	8	2.50	ปานกลาง	8
ด้านสภาพการทำงาน	2.74	ปานกลาง	5	2.83	ปานกลาง	5
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.23	ปานกลาง	1	3.26	ปานกลาง	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.07	ปานกลาง	3	3.14	ปานกลาง	2
ด้านตำแหน่งงาน	2.67	ปานกลาง	6	2.68	ปานกลาง	6
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.84</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.87</b>	<b>ปานกลาง</b>	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49

หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ย 2.88 และ 2.84 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 2.87 และ 2.79 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ								
	20-25 ปี			26-30 ปี			มากกว่า 30 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>									
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.81	มาก	2	4.04	มาก	1	4.19	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ยกย่องและชมเชย	3.75	มาก	4	3.75	มาก	5	3.86	มาก	5
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.76	มาก	3	3.80	มาก	4	3.90	มาก	4
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	3.91	มาก	1	4.01	มาก	2	4.14	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.73	มาก	5	3.87	มาก	3	3.92	มาก	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.79</b>	<b>มาก</b>		<b>3.89</b>	<b>มาก</b>		<b>4.00</b>	<b>มาก</b>	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>									
ด้านนโยบายการบริหารของ บริษัท	3.75	มาก	8	3.98	มาก	7	4.07	มาก	6
ด้านคุณภาพของการบังคับ บัญชา การควบคุมดูแล	3.94	มาก	5	4.05	มาก	5	4.09	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	4.11	มาก	2	4.10	มาก	4	4.20	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.16	มาก	1	4.13	มาก	2	4.16	มาก	4
ด้านสภาพการทำงาน	3.82	มาก	7	4.03	มาก	6	4.03	มาก	7
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.10	มาก	3	4.12	มาก	3	4.31	มาก	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.06	มาก	4	4.16	มาก	1	4.33	มาก	1
ด้านตำแหน่งงาน	3.84	มาก	6	3.94	มาก	8	4.07	มาก	6
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>มาก</b>		<b>4.06</b>	<b>มาก</b>		<b>4.16</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49  
หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-25 ปีให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.97 และ 3.79 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-25 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-30 ปีให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และ 3.89 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-30 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.16 และ 4.00 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปัญหา								
	20-25 ปี			26-30 ปี			มากกว่า 30 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>									
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.08	ปานกลาง	1	3.08	ปานกลาง	1	3.15	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ยกย่องและชมเชย	2.76	ปานกลาง	4	2.67	ปานกลาง	4	2.55	ปานกลาง	5
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.70	ปานกลาง	5	2.64	ปานกลาง	5	2.59	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	2.85	ปานกลาง	3	2.75	ปานกลาง	3	2.65	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.99	ปานกลาง	2	2.95	ปานกลาง	2	2.93	ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.88</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.82</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.77</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>									
ด้านนโยบายการบริหารของ บริษัท	3.05	ปานกลาง	2	3.08	ปานกลาง	3	3.01	ปานกลาง	3
ด้านคุณภาพของการบังคับ บัญชา การควบคุมดูแล	2.75	ปานกลาง	4	2.89	ปานกลาง	4	2.85	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.46	น้อย	6	2.76	ปานกลาง	6	2.67	ปานกลาง	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	2.38	น้อย	7	2.55	ปานกลาง	8	2.45	น้อย	7
ด้านสภาพการทำงาน	2.66	ปานกลาง	5	2.85	ปานกลาง	5	2.85	ปานกลาง	4
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.16	ปานกลาง	1	3.27	ปานกลาง	1	3.30	ปานกลาง	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.02	ปานกลาง	3	3.15	ปานกลาง	2	3.16	ปานกลาง	2

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปัญหา								
	20-25 ปี			26-30 ปี			มากกว่า 30 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยคำจูง (ต่อ) ด้านตำแหน่งงาน	2.66	ปานกลาง	5	2.70	ปานกลาง	7	2.66	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	2.77	ปานกลาง		2.91	ปานกลาง		2.87	ปานกลาง	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-25 ปีมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยคำจูง มีค่าเฉลี่ย 2.88 และ 2.77 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-25 ปีพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และพบปัญหาของปัจจัยคำจูงด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-30 ปีมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยคำจูงมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 2.91 และ 2.82 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-30 ปีพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และพบปัญหาของปัจจัยคำจูงด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปีมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยคำจูงมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 2.87 และ 2.77 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปีพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และพบปัญหาของปัจจัยคำจูงด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30



ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					
	โสด			สมรส/หม้าย/หย่าร้าง		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.99	มาก	2	4.16	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชย	3.81	มาก	4	3.60	มาก	5
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.80	มาก	5	3.88	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.00	มาก	1	4.10	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.84	มาก	3	3.85	มาก	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>มาก</b>		<b>3.92</b>	<b>มาก</b>	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.95	มาก	6	3.93	มาก	6
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล	4.04	มาก	4	3.99	มาก	4
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.15	มาก	3	4.04	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	มาก	3	4.10	มาก	2
ด้านสภาพการทำงาน	3.99	มาก	5	3.89	มาก	7
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.17	มาก	2	4.10	มาก	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.18	มาก	1	4.19	มาก	1
ด้านตำแหน่งงาน	3.95	มาก	6	3.94	มาก	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>มาก</b>		<b>4.02</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 3.89 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.02 และ 3.92 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้างให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปัญหา					
	โสด			สมรส/หม้าย/หย่าร้าง		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.09	ปานกลาง	1	3.15	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชย	2.67	ปานกลาง	4	2.63	ปานกลาง	4
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.65	ปานกลาง	5	2.60	ปานกลาง	5
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.72	ปานกลาง	3	2.93	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.94	ปานกลาง	2	3.01	ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.81</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.86</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.03	ปานกลาง	3	3.17	ปานกลาง	1
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.83	ปานกลาง	4	2.92	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.63	ปานกลาง	7	2.81	ปานกลาง	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.44	น้อย	8	2.72	ปานกลาง	6
ด้านสภาพการทำงาน	2.78	ปานกลาง	5	2.93	ปานกลาง	3
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.26	ปานกลาง	1	3.17	ปานกลาง	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.14	ปานกลาง	2	2.98	ปานกลาง	2
ด้านตำแหน่งงาน	2.67	ปานกลาง	6	2.72	ปานกลาง	6
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.85</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.93</b>	<b>ปานกลาง</b>	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 2.85 และ 2.81 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดพบปัญหาของปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้างมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 2.93 และ 2.86 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้างพบปัญหาของปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					
	ปริญญาตรี			ต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.02	มาก	1	4.01	มาก	2
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชย	3.81	มาก	5	3.72	มาก	4
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.84	มาก	4	3.76	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.99	มาก	2	4.06	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.88	มาก	3	3.76	มาก	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>มาก</b>		<b>3.86</b>	<b>มาก</b>	
<b>ปัจจัยค่าจูง</b>						
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.99	มาก	5	3.85	มาก	8
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล	4.07	มาก	4	3.95	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.13	มาก	2	4.13	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	มาก	3	4.19	มาก	1
ด้านสภาพการทำงาน	4.01	มาก	6	3.92	มาก	6
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.20	มาก	1	4.08	มาก	4
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.20	มาก	1	4.14	มาก	2
ด้านตำแหน่งงาน	3.97	มาก	7	3.89	มาก	7
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.09</b>	<b>มาก</b>		<b>4.02</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.09 และ 3.91 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนกับด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.02 และ 3.86 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปัญหา					
	ปริญญาตรี			ต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.05	ปานกลาง	1	3.19	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง และชมเชย	2.61	ปานกลาง	5	2.77	ปานกลาง	4
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.64	ปานกลาง	4	2.65	ปานกลาง	5
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.72	ปานกลาง	3	2.82	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.95	ปานกลาง	2	2.96	ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.79</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.88</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ปัจจัยค่าจูง</b>						
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	2.98	ปานกลาง	3	3.19	ปานกลาง	2
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.79	ปานกลาง	5	2.95	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.61	ปานกลาง	7	2.74	ปานกลาง	6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.47	น้อย	8	2.52	ปานกลาง	8
ด้านสภาพการทำงาน	2.81	ปานกลาง	4	2.77	ปานกลาง	5
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.27	ปานกลาง	1	3.21	ปานกลาง	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.17	ปานกลาง	2	3.01	ปานกลาง	3
ด้านตำแหน่งงาน	2.67	ปานกลาง	6	2.69	ปานกลาง	7
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.85</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.89</b>	<b>ปานกลาง</b>	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49

หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา



จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 2.85 และ 2.79 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีพบปัญหาของปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาดำรงและสูงกว่าปริญญาตรีมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 2.89 และ 2.88 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาดำรงและสูงกว่าปริญญาตรีพบปัญหาของปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ								
	น้อยกว่า 1 ปี			1-3 ปี			มากกว่า 3 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>									
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.97	มาก	1	3.96	มาก	2	4.13	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.80	มาก	4	3.71	มาก	4	3.85	มาก	5
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.86	มาก	3	3.75	มาก	3	3.86	มาก	4
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.97	มาก	1	4.02	มาก	1	4.06	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.87	มาก	2	3.71	มาก	4	4.00	มาก	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>มาก</b>		<b>3.83</b>	<b>มาก</b>		<b>3.98</b>	<b>มาก</b>	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>									
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.98	มาก	5	3.84	มาก	6	4.05	มาก	6
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	4.06	มาก	4	3.98	มาก	4	4.06	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.12	มาก	3	4.08	มาก	2	4.21	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.19	มาก	1	4.13	มาก	1	4.11	มาก	3
ด้านสภาพการทำงาน	3.96	มาก	6	3.92	มาก	5	4.08	มาก	4
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.17	มาก	2	4.05	มาก	3	4.30	มาก	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.19	มาก	1	4.08	มาก	2	4.30	มาก	1
ด้านตำแหน่งงาน	3.91	มาก	7	3.92	มาก	5	4.02	มาก	7
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>มาก</b>		<b>4.00</b>	<b>มาก</b>		<b>4.14</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 3.89 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปีให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.83 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปีให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.14 และ 3.98 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนกับด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน  
ในบริษัท

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปัญหา								
	น้อยกว่า 1 ปี			1-3 ปี			มากกว่า 3 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>									
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.04	ปานกลาง	1	3.20	ปานกลาง	1	3.02	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือยกย่องและชมเชย	2.74	ปานกลาง	4	2.64	ปานกลาง	5	2.60	ปานกลาง	4
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.67	ปานกลาง	5	2.65	ปานกลาง	4	2.60	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	2.76	ปานกลาง	3	2.75	ปานกลาง	3	2.74	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.97	ปานกลาง	2	2.98	ปานกลาง	2	2.89	ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.84</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.84</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.77</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ปัจจัยก้ำจุน</b>									
ด้านนโยบายการบริหารของ บริษัท	3.15	ปานกลาง	2	3.05	ปานกลาง	3	2.96	ปานกลาง	3
ด้านคุณภาพของการบังคับ บัญชา การควบคุมดูแล	2.96	ปานกลาง	4	2.82	ปานกลาง	5	2.75	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.76	ปานกลาง	6	2.61	ปานกลาง	7	2.60	ปานกลาง	7
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	2.48	น้อย	7	2.52	ปานกลาง	8	2.43	น้อย	8
ด้านสภาพการทำงาน	2.78	ปานกลาง	5	2.86	ปานกลาง	4	2.74	ปานกลาง	5
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.24	ปานกลาง	1	3.26	ปานกลาง	1	3.25	ปานกลาง	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.07	ปานกลาง	3	3.20	ปานกลาง	2	3.04	ปานกลาง	2

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน  
ในบริษัท (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปัญหา								
	น้อยกว่า 1 ปี			1-3 ปี			มากกว่า 3 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยค้ำจุน (ต่อ) ด้านตำแหน่งงาน	2.66	ปานกลาง	7	2.73	ปานกลาง	6	2.62	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	2.89	ปานกลาง		2.88	ปานกลาง		2.80	ปานกลาง	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมี  
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนมากกว่า  
ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 2.89 และ 2.84 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อย  
กว่า 1 ปีพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และ  
พบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปีมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน  
อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 2.88 และ 2.84  
ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปีพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้าน  
ความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนด้าน  
เงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปีมีปัญหาและอุปสรรคในการ  
ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 2.80 และ  
2.77 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปีพบปัญหาของปัจจัยจูงใจ  
ด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนด้าน  
เงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ									
	น้อยกว่า 15,000 บาท		15,001- 25,000 บาท		25,001- 35,000 บาท		35,001- 45,000 บาท		มากกว่า 45,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>										
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	3.82 มาก	2	4.01 มาก	1	4.00 มาก	2	4.20 มาก	1	4.04 มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือยกย่องและชมเชย	3.72 มาก	4	3.70 มาก	4	3.80 มาก	5	3.82 มาก	5	3.87 มาก	3
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.72 มาก	4	3.80 มาก	2	3.83 มาก	4	3.89 มาก	4	3.82 มาก	4
ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	3.84 มาก	1	4.01 มาก	1	4.09 มาก	1	4.07 มาก	2	3.99 มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.77 มาก	3	3.78 มาก	3	3.92 มาก	3	3.90 มาก	3	3.81 มาก	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.78 มาก</b>		<b>3.86 มาก</b>		<b>3.93 มาก</b>		<b>3.98 มาก</b>		<b>3.91 มาก</b>	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>										
ด้านนโยบายการบริหารของ บริษัท	3.82 มาก	8	3.97 มาก	7	3.99 มาก	6	3.98 มาก	8	3.90 มาก	5
ด้านคุณภาพของการบังคับ บัญชา การควบคุมดูแล	3.96 มาก	5	4.03 มาก	5	4.08 มาก	4	4.01 มาก	7	4.04 มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	4.07 มาก	3	4.12 มาก	3	4.20 มาก	1	4.18 มาก	3	4.04 มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.19 มาก	1	4.15 มาก	2	4.17 มาก	3	4.16 มาก	4	4.02 มาก	4
ด้านสภาพการทำงาน	3.91 มาก	6	3.98 มาก	6	4.01 มาก	5	4.04 มาก	6	3.90 มาก	5
ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	4.10 มาก	2	4.11 มาก	4	4.20 มาก	1	4.23 มาก	2	4.16 มาก	1



ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ									
	น้อยกว่า 15,000 บาท		15,001- 25,000 บาท		25,001- 35,000 บาท		35,001- 45,000 บาท		มากกว่า 45,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยค่าจ้าง (ต่อ) ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	4.04 มาก	4	4.25 มาก	1	4.18 มาก	2	4.24 มาก	1	4.15 มาก	2
ด้านตำแหน่งงาน	3.84 มาก	7	3.89 มาก	8	4.01 มาก	5	4.06 มาก	5	3.89 มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม	<b>3.99</b> มาก		<b>4.06</b> มาก		<b>4.10</b> มาก		<b>4.11</b> มาก		<b>4.01</b> มาก	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.99 และ 3.78 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาทให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และ 3.86 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาทให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.10 และ 3.93 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท



ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทางด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาทให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยเชิงจิต มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 3.98 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยเชิงจิต มีค่าเฉลี่ย 4.01 และ 3.91 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปัญหา									
	น้อยกว่า 15,000 บาท		15,001- 25,000 บาท		25,001-35,000 บาท		35,001- 45,000 บาท		มากกว่า 45,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>										
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	3.17 ปานกลาง	1	3.01 ปานกลาง	1	3.03 ปานกลาง	1	3.09 ปานกลาง	1	3.28 ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือยกย่องและชมเชย	2.85 ปานกลาง	3	2.69 ปานกลาง	4	2.64 ปานกลาง	4	2.48 น้อย	4	2.66 ปานกลาง	4
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.77 ปานกลาง	4	2.64 ปานกลาง	5	2.63 ปานกลาง	5	2.48 น้อย	4	2.72 ปานกลาง	3
ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	2.87 ปานกลาง	2	2.78 ปานกลาง	3	2.70 ปานกลาง	3	2.73 ปานกลาง	3	2.72 ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.17 ปานกลาง	1	2.93 ปานกลาง	2	2.92 ปานกลาง	2	2.85 ปานกลาง	2	2.94 ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.97</b> ปานกลาง		<b>2.81</b> ปานกลาง		<b>2.78</b> ปานกลาง		<b>2.73</b> ปานกลาง		<b>2.86</b> ปานกลาง	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>										
ด้านนโยบายการบริหารของ บริษัท	3.14 ปานกลาง	3	3.06 ปานกลาง	2	3.06 ปานกลาง	3	3.11 ปานกลาง	3	2.89 ปานกลาง	3
ด้านคุณภาพของการบังคับ บัญชา การควบคุมดูแล	2.84 ปานกลาง	4	2.90 ปานกลาง	4	2.94 ปานกลาง	4	2.74 ปานกลาง	5	2.73 ปานกลาง	5
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.57 ปานกลาง	7	2.73 ปานกลาง	5	2.73 ปานกลาง	6	2.53 ปานกลาง	7	2.65 ปานกลาง	6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	2.35 น้อย	8	2.57 ปานกลาง	7	2.51 ปานกลาง	8	2.51 ปานกลาง	8	2.41 น้อย	8
ด้านสภาพการทำงาน	2.78 ปานกลาง	5	2.73 ปานกลาง	5	2.78 ปานกลาง	5	2.96 ปานกลาง	4	2.76 ปานกลาง	4
ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	3.19 ปานกลาง	1	3.15 ปานกลาง	1	3.35 ปานกลาง	1	3.27 ปานกลาง	1	3.25 ปานกลาง	1
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.15 ปานกลาง	2	3.05 ปานกลาง	3	3.13 ปานกลาง	2	3.20 ปานกลาง	2	3.06 ปานกลาง	2

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปัญหา									
	น้อยกว่า 15,000 บาท		15,001- 25,000 บาท		25,001-35,000 บาท		35,001- 45,000 บาท		มากกว่า 45,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยค่าจ้าง (ต่อ) ด้านตำแหน่งงาน	2.73 ปานกลาง	6	2.66 ปานกลาง	6	2.67 ปานกลาง	7	2.70 ปานกลาง	6	2.62 ปานกลาง	7
ค่าเฉลี่ยรวม	2.85 ปานกลาง		2.86 ปานกลาง		2.89 ปานกลาง		2.88 ปานกลาง		2.80 ปานกลาง	

หมายเหตุ : การแปลผล 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด, 3.50-4.49 หมายถึงมาก, 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึง ไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย 2.97 และ 2.85 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาทมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 2.86 และ 2.81 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาทพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาทมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 2.89 และ 2.78 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาทพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และพบปัญหาของปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาทมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 2.88 และ 2.73 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาทพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาของปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ย 2.86 และ 2.80 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทพบปัญหาของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และพบปัญหาของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. The elephant is surrounded by a circular border containing the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964". On either side of the elephant, there is a decorative floral or sunburst-like symbol.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved