

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 152 ชุด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	61	40.1
เพศหญิง	91	59.9
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 59.9 และเป็นเพศชายร้อยละ 40.1

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุไม่เกิน 20 ปี	9	5.9
อายุ 21-30 ปี	103	67.8
อายุมากกว่า 30 ปี	40	26.3
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 21-30 ปีร้อยละ 67.8 รองลงมาคืออายุมากกว่า 30 ปีร้อยละ 26.3 และมีอายุไม่เกิน 20 ปีร้อยละ 5.9

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	77	50.7
สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง	75	49.3
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดร้อยละ 50.7 และมีสถานภาพสมรส หม้ายหรือหย่าร้างร้อยละ 49.3

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	36	23.7
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	74	48.7
ปวส. หรืออนุปริญญา	28	18.4
ปริญญาตรี	14	9.2
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. ร้อยละ 48.7 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมต้นร้อยละ 23.7 ปวส. หรืออนุปริญญา ร้อยละ 18.4 และสุดท้ายมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 9.2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

อายุการทำงานในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานไม่ถึง 1 ปี	33	21.7
ทำงาน 1-3 ปี	64	42.1
ทำงานมากกว่า 3 ปี	55	36.2
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในบริษัท 1-3 ปี ร้อยละ 42.1 รองลงมาทำงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี ร้อยละ 36.2 และทำงานในบริษัทไม่ถึง 1 ปี ร้อยละ 21.7

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของการจ้างงาน

ประเภทของการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานรายวัน	6	3.9
พนักงานรายเดือน	146	96.1
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานรายเดือนร้อยละ 96.1 และเป็นพนักงานรายวันร้อยละ 3.9

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา)

รายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา)	จำนวน	ร้อยละ
มีรายได้ตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท	57	37.5
มีรายได้ตั้งแต่ 6,001-8,000 บาท	57	37.5
มีรายได้ตั้งแต่ 8,001-10,000 บาท	19	12.5
มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท	19	12.5
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาทและ 6,001-8,000 บาทร้อยละ 37.5 เท่ากัน โดยรองลงมามีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,001-10,000 บาทและมากกว่า 10,000 บาทร้อยละ 12.5

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกระบวนการผลิต

กระบวนการผลิต	จำนวน	ร้อยละ
กระบวนการผลิตงานลือกเก็ด	26	17.1
กระบวนการผลิตงานครีโ	22	14.5
กระบวนการผลิตงานต่างหู	5	3.3
กระบวนการตกแต่งชิ้นงาน	30	19.7
กระบวนการล้างและขัดเงา	15	9.9
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	22	14.5
ฝ่ายประกันคุณภาพและผลิตงานตัวอย่าง	17	11.2
กระบวนการผลิตส่วนประกอบชิ้นงาน	15	9.9
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในกระบวนการตกแต่งชิ้นงาน ร้อยละ 19.7 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในกระบวนการผลิตงานลือกเก็ดร้อยละ 17.1 กระบวนการผลิตงานครีโและฝ่ายควบคุมคุณภาพร้อยละ 14.5 ฝ่ายประกันคุณภาพและผลิตงานตัวอย่างร้อยละ 11.2 กระบวนการล้างและขัดเงาและกระบวนการผลิตส่วนประกอบชิ้นงานร้อยละ 9.9 และกระบวนการผลิตงานต่างหูร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	30	19.7
เคยเปลี่ยนงาน	122	80.3
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเคยเปลี่ยนงานร้อยละ 80.3 และไม่เคยเปลี่ยนงานมาก่อนร้อยละ 19.7

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสาเหตุของการเปลี่ยนงาน

สาเหตุของการเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ไม่พอใจนโยบายของบริษัท	18	4.0	13
หน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน	19	4.2	10
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงาน	19	4.2	10
มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	13	2.9	15
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	9	2.0	17
มีปัญหาเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3	0.7	20
ไม่พอใจกับตำแหน่งงานที่ได้รับ	10	2.2	16
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	25	5.5	6
ไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว	8	1.8	18
การเดินทางไปทำงานไม่สะดวก	40	8.9	3
สภาพการทำงานไม่เหมาะสม	17	3.8	14
ช่วงเวลาของการทำงานไม่เหมาะสม	28	6.2	5
สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย	17	3.8	14
ไม่พอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ	55	12.2	1
ไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับ	46	10.2	2
ไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมาย	19	4.2	10
ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	29	6.4	4
โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานมีน้อย	25	5.5	6
ไม่มีอิสระในการทำงาน	20	4.4	9
ลักษณะงานที่ทำไม่น่าสนใจ	21	4.7	8
อื่นๆ ได้แก่ เกณฑ์ทหาร	8	1.8	18

หมายเหตุ

- จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 152 ราย
- เป็นคำตอบที่เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยเปลี่ยนงานมาก่อนหน้านี้มีสาเหตุเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่พอใจค่าตอบแทนที่ได้รับร้อยละ 12.2 ไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับร้อยละ 10.2 การเดินทางไม่สะดวกร้อยละ 8.9 ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานร้อยละ 6.4 ช่วงเวลาของการทำงานไม่เหมาะสมร้อยละ 6.2 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานมีน้อยร้อยละ 5.5 ลักษณะงานที่ทำไม่น่าสนใจร้อยละ 4.7 ไม่มีอิสระในการทำงานร้อยละ 4.4 หน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงาน และไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายร้อยละ 4.2 ไม่พอใจนโยบายของบริษัทร้อยละ 4.0 สภาพการทำงานไม่เหมาะสมและสถานที่ทำงานไม่ปลอดภัยร้อยละ 3.8 มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 2.9 ไม่พอใจกับตำแหน่งงานที่ได้รับร้อยละ 2.2 มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานร้อยละ 2.0 ไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและสาเหตุอื่นๆ เช่น คิดเกณฑ์ทหาร ร้อยละ 1.8 และมีปัญหาเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการ ทำงาน	28	18.42	34	22.37	52	34.21	27	17.76	11	7.24	3.27	ปาน กลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม ที่คาดหวัง	17	11.18	49	32.24	48	31.58	32	21.05	6	3.95	3.26	ปาน กลาง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา	20	13.16	40	26.32	57	37.50	24	15.79	11	7.24	3.22	ปาน กลาง
ความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จของงาน	23	15.13	43	28.29	51	33.55	26	17.11	9	5.92	3.30	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.26	ปาน กลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ขก้อง และชมเชย

ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ขก้อง และชมเชย	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	30	19.74	38	25.00	40	26.32	30	19.74	14	9.21	3.26	ปานกลาง
การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	32	21.05	37	24.34	41	26.97	31	20.39	11	7.24	3.32	ปานกลาง
การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากผู้ได้บังคับบัญชา	11	7.24	31	20.39	42	27.63	42	27.63	26	17.11	2.73	ปานกลาง
การยอมรับ ขก้อง และชมเชยจากสังคมภายนอก	4	2.63	32	21.05	41	26.97	40	26.32	35	23.03	2.54	ปานกลาง
คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	21	13.82	43	28.29	48	31.58	20	13.16	20	13.16	3.16	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ขก้อง และชมเชย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การยอมรับ นับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้ได้บังคับบัญชา และการยอมรับ ขก้อง และชมเชยจากสังคมภายนอก

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจุดด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจุด ด้านโอกาสในการเจริญ เติบโตในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ประสบการณ์ และ พัฒนาทักษะในงานที่ได้รับ รับผิดชอบ	49	32.24	38	25.00	29	19.08	20	13.16	16	10.53	3.55	มาก
โอกาสในการศึกษาต่อและ ดูงาน	17	11.18	36	23.68	49	32.24	29	19.08	21	13.82	2.99	ปาน กลาง
โอกาสในการเลื่อนขั้น หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	45	29.61	28	18.42	29	19.08	31	20.39	19	12.50	3.32	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.29	ปาน กลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ และพัฒนาทักษะในงานที่ได้รับรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และโอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	8	5.26	32	21.05	54	35.53	31	20.39	27	17.76	2.76	ปาน กลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	15	9.87	23	15.13	60	39.47	34	22.37	20	13.16	2.86	ปาน กลาง
ความเป็นอิสระในการ ทำงาน	18	11.84	35	23.03	48	31.58	29	19.08	22	14.47	2.99	ปาน กลาง
งานที่ทำเป็นงานต้องใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	24	15.79	37	24.34	41	26.97	20	13.16	30	19.74	3.03	ปาน กลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ทำทลาย ความสามารถ	17	11.18	29	19.08	50	32.89	28	18.42	28	18.42	2.86	ปาน กลาง
งานที่ทำเป็นงานที่น่า ภาคภูมิใจ	14	9.21	27	17.76	50	32.89	22	14.47	39	25.66	2.70	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.87	ปาน กลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ งานที่ทำเป็นงานต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และงานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	53	34.87	29	19.08	22	14.47	33	21.71	15	9.87	3.47	ปานกลาง
การประเมินผลการการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทน	61	40.13	30	19.74	34	22.37	16	10.53	11	7.24	3.75	มาก
โอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ	21	13.82	34	22.37	42	27.63	34	22.37	21	13.82	3.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การประเมินผลการการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทน การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	54	35.53	39	25.66	30	19.74	18	11.84	11	7.24	3.70	มาก
การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	15	9.87	47	30.92	40	26.32	27	17.76	23	15.13	3.03	ปานกลาง
ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย	12	7.89	40	26.32	45	29.61	31	20.39	24	15.79	2.90	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญในบางโอกาส	8	5.26	25	16.45	55	36.18	41	26.97	23	15.13	2.70	ปานกลาง
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่	15	9.87	34	22.37	44	28.95	31	20.39	28	18.42	2.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญในบางโอกาส

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยอนามัย ด้านนโยบาย และ การบริหารของบริษัท	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง	10	6.58	23	15.13	32	21.05	45	29.61	42	27.63	2.43	น้อย
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	29	19.08	41	26.98	34	22.37	23	15.13	25	16.45	3.17	ปานกลาง
นโยบายมีความเป็นธรรม และสามารถปฏิบัติได้จริง	29	19.08	33	21.71	33	21.71	31	20.39	26	17.11	3.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง และมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล

ปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน	39	25.66	49	32.24	22	14.47	28	18.42	14	9.21	3.47	ปาน กลาง
การให้คำแนะนำ และความ ช่วยเหลือในการทำงาน	46	30.26	51	33.55	25	16.45	22	14.47	8	5.26	3.69	มาก
การรับฟังความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับ บัญชา	33	21.71	53	34.87	17	11.18	28	18.42	21	13.82	3.32	ปาน กลาง
การสร้างบรรยากาศความ เชื่อใจ ความสามัคคีในการ ทำงาน	34	22.37	39	25.66	26	17.11	31	20.39	22	14.47	3.21	ปาน กลาง
ความยุติธรรมในการประเมิน ผลการทำงาน	56	36.84	42	27.63	17	11.18	22	14.47	15	9.87	3.67	มาก
มาตรการทางวินัยและการ ลงโทษ	28	18.42	42	27.63	35	23.03	26	17.11	21	13.82	3.20	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.43	ปาน กลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจความสามัคคีในการทำงาน และมาตรการทางวินัยและการลงโทษ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง หัวหน้างานหรือผู้บังคับ บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	34	22.37	33	21.71	32	21.05	22	14.47	31	20.39	3.11	ปาน กลาง
การวางตนของหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใ ด้บังคับบัญชา	31	20.39	42	27.63	36	23.68	25	16.45	18	11.84	3.28	ปาน กลาง
ความจริงใจและเป็นกันเอง ของหัวหน้างานหรือผู้บังคับ บัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	28	18.42	32	21.05	33	21.71	30	19.74	29	19.08	3.00	ปาน กลาง
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	25	16.45	31	20.39	39	25.66	29	19.08	28	18.42	2.97	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.09	ปาน กลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือ ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การวางตนของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง	28	18.42	32	21.05	31	20.39	22	14.47	39	25.66	2.92	ปานกลาง
การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	33	21.71	32	21.05	31	20.39	24	15.79	32	21.05	3.07	ปานกลาง
การปรึกษาหารือกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน	31	20.39	30	19.74	34	22.37	23	15.13	34	22.37	3.01	ปานกลาง
การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน	32	21.05	29	19.08	30	19.74	29	19.08	32	21.05	3.00	ปานกลาง
การร่วมมือกันในการวางแผนการปฏิบัติงาน	18	11.84	42	27.63	28	18.42	29	19.08	35	23.03	2.86	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือตั้งแต่กันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน ความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเอง และการร่วมมือกันในการวางแผนการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	23	15.13	36	23.68	21	13.82	32	21.05	40	26.32	2.80	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 คือ ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	5	3.29	12	7.89	30	19.74	55	36.18	50	32.89	2.13	น้อย
ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	11	7.24	23	15.13	49	32.24	37	24.34	32	21.05	2.63	ปานกลาง
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	7	4.61	22	14.47	42	27.63	40	26.32	41	26.97	2.43	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											2.40	น้อย

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคง ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	20	13.16	22	14.47	42	27.63	36	23.68	32	21.05	2.75	ปาน กลาง
ความมั่นคงและความเจริญ เติบโตของบริษัท	24	15.79	31	20.39	29	19.08	26	17.11	42	27.63	2.80	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.77	ปาน กลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความเข้าใจและการ สนับสนุนของครอบครัวต่อ การทำงาน	13	8.55	37	24.34	17	11.18	39	25.66	46	30.26	2.55	ปาน กลาง
ความรู้สึกผูกพันต่องาน และ บริษัท	12	7.89	41	26.97	27	17.76	36	23.68	36	23.69	2.72	ปาน กลาง
ความสะดวกในการเดินทาง ไปทำงาน	32	21.05	31	20.39	28	18.42	24	15.79	37	24.34	2.98	ปาน กลาง
ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการ ทำงาน	28	18.42	29	19.08	36	23.68	23	15.13	36	23.68	2.93	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.80	ปาน กลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่องานและบริษัท และความเข้าใจและการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ต้องทำ	61	40.13	38	25.00	28	18.42	16	10.53	9	5.92	3.83	มาก
ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน	57	37.50	48	31.58	25	16.45	19	12.50	3	1.97	3.90	มาก
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	49	32.24	48	31.58	33	21.71	13	8.55	9	5.92	3.76	มาก
สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย	51	33.55	31	20.39	42	27.63	19	12.50	9	5.92	3.63	มาก
ขนาดของอาคาร และพื้นที่ในการทำงาน	37	24.34	31	20.39	41	26.97	24	15.79	19	12.50	3.28	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.67	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ต้องทำ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ และขนาดของอาคาร และพื้นที่ในการทำงาน

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน / รายได้ อัตราเงินเดือนหรือรายได้ที่ ได้รับ	86	56.58	34	22.37	21	13.82	8	5.26	3	1.97	4.26	มาก
การปรับเพิ่มขึ้นของอัตรา เงินเดือนหรือรายได้ทุกปี	79	51.97	35	23.03	25	16.45	8	5.26	5	3.29	4.15	มาก
รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อ ผลสำเร็จของงาน	46	30.26	43	28.29	28	18.42	17	11.18	18	11.84	3.54	มาก
โบนัสประจำปี	93	61.18	33	21.71	12	7.89	8	5.26	6	3.95	4.31	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											4.07	มาก
สวัสดิการ												
สวัสดิการด้านการรักษา พยาบาล ประกันชีวิต และ การตรวจสุขภาพประจำปี	42	27.63	54	35.53	24	15.79	20	13.16	12	7.89	3.62	มาก
สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	26	17.11	34	22.37	45	29.61	23	15.13	24	15.79	3.10	ปาน กลาง
สวัสดิการด้านเงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	32	21.05	39	25.66	33	21.71	28	18.42	20	13.16	3.23	ปาน กลาง
สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือ ต่างๆ เช่น ค่าทำศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน	63	41.45	36	23.68	22	14.47	17	11.18	14	9.21	3.77	มาก
สวัสดิการรถรับ-ส่ง	65	42.76	35	23.03	26	17.11	17	11.18	9	5.92	3.86	มาก
สวัสดิการด้านร้านอาหาร ในบริษัท	64	42.11	47	30.92	19	12.50	12	7.89	10	6.58	3.94	มาก
สวัสดิการด้านการจัดงาน เลี้ยง หรือกิจกรรมใน โอกาสพิเศษต่างๆ	27	17.76	35	23.03	44	28.95	25	16.45	21	13.82	3.14	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											3.52	มาก
สิทธิในการลา / วันหยุด												
สิทธิในการลาป่วย ลากิจ	41	26.97	36	23.68	32	21.05	21	13.82	22	14.47	3.35	กลาง
สิทธิในการหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี และหยุดตาม ประเพณี	45	29.61	41	26.97	26	17.11	17	11.18	23	15.13	3.45	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											3.40	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.67	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ โบนัสประจำปี อัตราเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับ การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนหรือรายได้ทุกปี สวัสดิการด้านร้านอาหารในบริษัท สวัสดิการรถรับ-ส่ง สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี และหยุดตามประเพณี สิทธิในการลาป่วย ลากิจ สวัสดิการด้านเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่างๆ และสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 27 สรุปข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยเชิงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.26	ปานกลาง	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.00	ปานกลาง	5
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.29	ปานกลาง	2
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.87	ปานกลาง	6
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.41	ปานกลาง	1
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.04	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ	3.15	ปานกลาง	
ปัจจัยอนามัย			
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.89	ปานกลาง	6
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.43	ปานกลาง	3
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	3.09	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.97	ปานกลาง	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.80	ปานกลาง	7
ด้านตำแหน่งงาน	2.40	น้อย	10
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.77	ปานกลาง	9
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.80	ปานกลาง	7
ด้านสภาพการทำงาน	3.67	มาก	1
ด้านค่าตอบแทน	3.67	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย	3.05	ปานกลาง	

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	18	11.84	34	22.37	53	34.87	33	21.71	14	9.21	2.06	ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	19	12.50	50	32.89	42	27.63	30	19.74	11	7.24	2.11	ปานกลาง
ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	25	16.45	44	28.95	46	30.26	25	16.45	12	7.89	2.18	ปานกลาง
ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	16	10.53	46	30.26	44	28.95	30	19.74	16	10.53	2.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย

ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่ได้รับการยอมรับ และไว้ใจจากผู้บังคับบัญชา	29	19.08	28	18.42	34	22.37	38	25.00	23	15.13	2.01	ปานกลาง
ไม่ได้รับการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	17	11.18	27	17.76	42	27.63	42	27.63	24	15.79	1.81	ปานกลาง
ไม่ได้รับการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	20	13.16	24	15.79	40	26.32	34	22.37	35	23.03	1.54	ปานกลาง
ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากสังคมภายนอก	6	3.95	25	16.45	40	26.32	39	25.66	42	27.63	1.43	น้อย
ไม่ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	18	11.84	38	25.00	45	29.61	29	19.08	22	14.47	2.01	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											1.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่ได้รับการยอมรับ ชมเชยและไว้ใจจากผู้บังคับบัญชา ไม่ได้รับคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้รับการยอมรับ นับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากสังคมภายนอก

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยจุดด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจุดด้านโอกาส ในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาทักษะในงานที่ได้รับผิดชอบไม่เพียงพอ	45	29.61	33	21.71	33	21.71	19	12.50	19	12.50	2.36	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	16	10.53	39	25.66	46	30.26	28	18.42	23	15.13	1.98	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	39	25.66	29	19.08	29	19.08	32	21.05	23	15.13	2.19	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยจุดด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาทักษะในงานที่ได้รับผิดชอบไม่เพียงพอ ไม่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และไม่มีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยจิตใจด้าน ลักษณะงานที่ทำ	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ ได้ศึกษามา	8	5.26	35	23.03	54	35.53	27	17.76	28	18.42	1.79	ปาน กลาง
งานที่ทำไม่ตรงกับความถนัด	14	9.21	17	11.18	56	36.84	37	24.34	28	18.42	1.68	ปาน กลาง
ไม่มีอิสระในการทำงาน	16	10.53	29	19.08	45	29.61	28	18.42	34	22.37	1.77	ปาน กลาง
งานที่ทำไม่มีโอกาสใช้ความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์	24	15.79	32	21.05	45	29.61	27	17.76	24	15.79	2.03	ปาน กลาง
งานที่ทำไม่ท้าทาย ความสามารถ	13	8.55	24	15.79	50	32.89	28	18.42	37	24.34	1.66	ปาน กลาง
งานที่ทำไม่น่าภาคภูมิใจ	7	4.61	19	12.50	48	31.58	32	21.05	46	30.26	1.40	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											1.72	ปาน กลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ งานที่ทำไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ไม่มีอิสระในการทำงาน งานที่ทำไม่ตรงกับความถนัด งานที่ทำไม่ท้าทายความสามารถ และงานที่ทำไม่น่าภาคภูมิใจ

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน	38	25.00	35	23.03	23	15.13	36	23.68	20	13.16	2.23	ปานกลาง
การประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เหมาะสม	45	29.61	31	20.39	41	26.97	22	14.47	13	8.55	2.48	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ	26	17.11	22	14.47	35	23.03	39	25.66	30	19.74	1.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เหมาะสม หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน และไม่มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากหรือน้อยเกินไป	42	27.63	44	28.95	31	20.39	20	13.16	15	9.87	2.51	มาก
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	15	9.87	30	19.74	41	26.97	43	28.29	23	15.13	1.81	ปานกลาง
ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสม	9	5.92	26	17.11	51	33.55	37	24.34	29	19.08	1.66	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญในบางโอกาส	9	5.92	20	13.16	42	27.63	52	34.21	29	19.08	1.53	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่	4	2.63	24	15.79	42	27.63	43	28.29	39	25.66	1.41	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											1.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากหรือน้อยเกินไป ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสม ไม่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญในบางโอกาส และไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัท	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่มีการชี้แจง	11	7.24	26	17.11	46	30.26	33	21.71	36	23.68	1.63	ปานกลาง
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	9	5.92	33	21.71	40	26.32	39	25.66	31	20.39	1.67	ปานกลาง
นโยบายไม่เป็นธรรมและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง	16	10.53	29	19.08	34	22.37	41	26.97	32	21.05	1.71	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											1.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ นโยบายไม่เป็นธรรมและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่มีการชี้แจง

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล

ปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การสั่งงานหรือมอบหมายงาน งานไม่มีความชัดเจน	25	16.45	41	26.97	26	17.11	37	24.34	23	15.13	2.05	ปาน กลาง
ไม่ให้คำแนะนำและความ ช่วยเหลือในการทำงาน	23	15.13	37	24.34	34	22.37	36	23.68	22	14.47	2.02	ปาน กลาง
ไม่รับฟังความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับ บัญชา	22	14.47	38	25.00	28	18.42	35	23.03	29	19.08	1.93	ปาน กลาง
ไม่มีการสร้างบรรยากาศ ความเชื่อใจ ความสามัคคี ในการทำงาน	24	15.79	33	21.71	29	19.08	34	22.37	32	21.05	1.89	ปาน กลาง
ขาดความยุติธรรมในการ ประเมินผลการทำงาน	39	25.66	34	22.37	22	14.47	39	25.66	18	11.84	2.24	ปาน กลาง
มาตรการทางวินัยและการ ลงโทษไม่เหมาะสม	22	14.47	29	19.08	45	29.61	24	15.79	32	21.05	1.90	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.01	ปาน กลาง

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 โดยให้ระดับปัญหาที่ปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ขาดความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน การสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ไม่ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน ไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มาตรการทางวินัยและการลงโทษไม่เหมาะสม และไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจ ความสามัคคีในการทำงาน

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือ ผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น	25	16.45	24	15.79	35	23.03	30	19.74	38	25.00	1.79	ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม	21	13.82	34	22.37	39	25.66	33	21.71	25	16.45	1.95	ปานกลาง
หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไม่มีความจริงใจและเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	17	11.18	32	21.05	34	22.37	36	23.68	33	21.71	1.76	ปานกลาง
ขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	14	9.21	31	20.39	42	27.63	32	21.05	33	21.71	1.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											1.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การวางตนของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไม่มีความจริงใจและเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มีความสนิทสนม ความ จริงใจและเป็นกันเอง	10	6.58	26	17.11	32	21.05	29	19.08	55	36.18	1.39	น้อย
ไม่ให้ความร่วมมือ และความ ช่วยเหลือใดๆ ในการทำงาน	10	6.58	25	16.45	35	23.03	35	23.03	47	30.92	1.45	น้อย
ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อ พบปัญหาในการทำงาน	15	9.87	21	13.82	35	23.03	32	21.05	49	32.24	1.48	น้อย
ไม่รับฟังความคิดเห็นที่มีต่อ กัน	15	9.87	17	11.18	38	25.00	34	22.37	48	31.58	1.45	น้อย
ไม่ให้ความร่วมมือในการ วางแผนการปฏิบัติงาน	11	7.24	24	15.79	34	22.37	35	23.03	48	31.58	1.44	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											1.44	น้อย

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.44 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่มีการปรึกษาหารือกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือใด ๆ ในการทำงาน ไม่รับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน ไม่ให้ความร่วมมือในการวางแผนการปฏิบัติงาน และไม่มี ความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเอง

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์ กับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่ให้ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	9	5.92	27	17.76	29	19.08	35	23.03	52	34.21	1.38	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											1.38	น้อย

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.38 คือ ไม่ให้ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ตำแหน่งงานไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม	5	3.29	10	6.58	39	25.66	40	26.32	58	38.16	1.11	น้อย
ตำแหน่งงานไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	9	5.92	16	10.53	39	25.66	42	27.63	46	30.26	1.34	น้อย
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ	4	2.63	19	12.50	31	20.39	40	26.32	58	38.16	1.15	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											1.20	น้อย

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ตำแหน่งงานไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ และตำแหน่งงานไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคง ในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	10	6.58	21	13.82	41	26.97	38	25.00	42	27.63	1.47	น้อย
บริษัทไม่มีความมั่นคงหรือ โอกาสที่จะเจริญเติบโต	12	7.89	23	15.13	32	21.05	30	19.74	55	36.18	1.39	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											1.43	น้อย

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และบริษัทไม่มีความมั่นคงหรือโอกาสที่จะเจริญเติบโต

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ครอบครัวไม่เข้าใจและไม่ให้ การสนับสนุนในการทำงาน	5	3.29	16	10.53	21	13.82	40	26.32	70	46.05	0.99	น้อย
ไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อ งาน และบริษัท	7	4.61	16	10.53	29	19.08	41	26.97	59	38.82	1.15	น้อย
การเดินทางไปทำงานไม่ สะดวก	26	17.11	26	17.11	28	18.42	29	19.08	43	28.29	1.76	ปาน กลาง
การทำงานไม่ช่วยให้ ความเป็นอยู่ดีขึ้น	13	8.55	19	12.50	38	25.00	25	16.45	57	37.50	1.38	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม											1.32	น้อย

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.32 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การเดินทางไปทำงานไม่สะดวก การทำงานไม่ช่วยให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น ไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่องานและบริษัท และครอบครัวไม่เข้าใจและไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน

ตารางที่ 42 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ทำไม่เหมาะสม	61	40.13	28	18.42	27	17.76	25	16.45	11	7.24	2.66	มาก
ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม	50	32.89	34	22.37	30	19.74	29	19.08	9	5.92	2.55	มาก
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ	53	34.87	39	25.66	28	18.42	21	13.82	11	7.24	2.67	มาก
สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัยไม่เหมาะสม	39	25.66	36	23.68	42	27.63	25	16.45	11	7.24	2.39	ปานกลาง
ขนาดของอาคารหรือพื้นที่ในการทำงานคับแคบเกินไป	29	19.08	27	17.76	39	25.66	32	21.05	25	16.45	2.02	ปานกลาง
การจัดเตรียมสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำไม่เพียงพอ	37	24.34	29	19.08	39	25.66	31	20.39	16	10.53	2.26	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ทำไม่เหมาะสม ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาดและความปลอดภัยไม่เหมาะสม การจัดเตรียมสาธารณูปโภคพื้นฐานเช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ไม่เพียงพอ และขนาดของอาคารหรือพื้นที่ในการทำงานคับแคบเกินไป

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินเดือน / รายได้ อัตราเงินเดือนหรือรายได้ที่ ได้รับน้อยเกินไป	67	44.08	34	22.37	25	16.45	13	8.55	13	8.55	2.78	มาก
การปรับเพิ่มขึ้นอัตราเงิน เดือนหรือรายได้ไม่เหมาะสม	68	44.74	36	23.68	22	14.47	12	7.89	14	9.21	2.86	มาก
ไม่มีรางวัลหรือค่าตอบแทน ต่อผลสำเร็จของงาน	36	23.68	43	28.29	32	21.05	19	12.50	22	14.47	2.34	ปาน กลาง
โบนัสประจำปีน้อยเกินไป	83	54.61	30	19.74	20	13.16	9	5.92	10	6.58	3.10	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											2.77	มาก
สวัสดิการ												
สวัสดิการด้านการรักษา พยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพ ประจำปีไม่เหมาะสม	29	19.08	47	30.92	40	26.32	25	16.45	11	7.24	2.30	ปาน กลาง
สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงานไม่เหมาะสม	20	13.16	32	21.05	47	30.92	24	15.79	29	19.08	1.93	ปาน กลาง
สวัสดิการด้านเงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ เหมาะสม	20	13.16	37	24.34	42	27.63	31	20.39	22	14.47	1.74	ปาน กลาง
สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือ ต่างๆ เช่นค่าทำศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน ไม่เหมาะสม	53	34.87	42	27.63	23	15.13	24	15.79	10	6.58	2.49	ปาน กลาง
ไม่มีสวัสดิการรถรับ-ส่ง	68	44.74	29	19.08	18	11.84	24	15.79	13	8.55	2.76	มาก
ไม่พอใจสวัสดิการด้าน ร้านอาหารในบริษัท	64	42.11	41	26.97	24	15.79	10	6.58	12	7.89	2.81	มาก
สวัสดิการด้านการจัดงาน เลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาส พิเศษต่างๆ ไม่เหมาะสม	26	17.11	24	15.79	45	29.61	31	20.39	26	17.11	1.95	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											2.28	ปาน กลาง

ตารางที่ 43 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	ระดับปัญหา										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
สิทธิในการลา/ วันหยุด สิทธิในการลาป่วย ลากิจไม่ เหมาะสม	26	17.11	28	18.42	43	28.29	27	17.76	28	18.42	1.98	ปาน กลาง
สิทธิในการหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำ ปี และหยุดตามประเพณีไม่ เหมาะสม	28	18.42	44	28.95	29	19.08	23	15.13	28	18.42	2.14	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมย่อย											2.06	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											2.40	ปาน กลาง

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 โดยให้ระดับปัญหากับปัจจัยย่อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ โบนัสประจำปีน้อยเกินไป การปรับเพิ่มขึ้นอัตราเงินเดือนหรือรายได้ไม่เหมาะสม ไม่พอใจสวัสดิการด้านร้านอาหารในบริษัท อัตราเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับน้อยเกินไป ไม่มีสวัสดิการรถรับ-ส่ง สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่างๆ ไม่เหมาะสม ไม่มีรางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสอบสุขภาพประจำปีไม่เหมาะสม สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี และหยุดตามประเพณีไม่เหมาะสม สิทธิในการลาป่วยหรือลากิจไม่เหมาะสม สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงหรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่างๆ ไม่เหมาะสม สวัสดิการด้านรูปแบบพนักงานไม่เหมาะสม และสวัสดิการด้านเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่เหมาะสม

ตารางที่ 44 สรุปข้อมูลระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอนามัย

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยจิตใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.12	ปานกลาง	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	1.76	ปานกลาง	5
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.18	ปานกลาง	1
ด้านลักษณะงานที่ทำ	1.72	ปานกลาง	6
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.18	ปานกลาง	1
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	1.79	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ	1.96	ปานกลาง	
ปัจจัยอนามัย			
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	1.67	ปานกลาง	5
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.01	ปานกลาง	3
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	1.81	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.44	น้อย	6
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1.38	น้อย	8
ด้านตำแหน่งงาน	1.20	น้อย	10
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1.43	น้อย	7
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.32	น้อย	9
ด้านสภาพการทำงาน	2.43	ปานกลาง	1
ด้านค่าตอบแทน	2.40	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย	1.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาโดยรวมต่อ ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 โดยมีระดับปัญหากับปัจจัยแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความรุนแรงของปัญหาโดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 โดยมีระดับปัญหากับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมาก ไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความสำคัญ และระดับปัญหาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			
	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.20	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	2.97	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.39	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.02	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.55	มาก	3.32	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.01	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.87	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.40	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	2.99	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.87	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.51	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.46	ปานกลาง	2.36	น้อย
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.81	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.60	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.64	มาก	3.69	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.39	มาก	3.56	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง และให้ความสำคัญอันดับแรกด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่เพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยนี้ในระดับมาก ในขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่ากัน

สำหรับปัจจัยปัจจัยอื่นมั้ย เพศชายและเพศหญิงต่างให้ความสำคัญโดยรวมในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง และให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานเป็นอันดับแรก และตามมาด้วยด้านค่าตอบแทนที่มีความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านตำแหน่งงานที่เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับน้อย

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	ระดับปัญหา			
	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจิตใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.19	ปานกลาง	2.07	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	1.79	ปานกลาง	1.74	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.21	ปานกลาง	2.15	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	1.90	ปานกลาง	1.60	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.39	ปานกลาง	2.04	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	1.80	ปานกลาง	1.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.05	ปานกลาง	1.90	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	1.75	ปานกลาง	1.62	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.11	ปานกลาง	1.93	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	1.82	ปานกลาง	1.80	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.53	ปานกลาง	1.38	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1.44	น้อย	1.34	น้อย
ด้านตำแหน่งงาน	1.43	น้อย	1.05	น้อย
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1.45	น้อย	1.41	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.26	น้อย	1.36	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	2.40	ปานกลาง	2.44	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.18	ปานกลาง	2.27	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.74	ปานกลาง	1.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยเพศชายมีปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเพศหญิงมีปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานสูงสุด

สำหรับปัจจัยอนามัย โดยรวมเพศชายและเพศหญิงมีระดับปัญหาในระดับปานกลาง โดยให้ระดับปัญหาสูงสุดด้านสภาพการทำงาน ส่วนใหญ่เพศชายและเพศหญิงมีปัญหาต่อปัจจัยอนามัยแต่ละด้านในระดับเดียวกัน โดยมีปัญหาต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทในระดับปานกลาง และมีปัญหาต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงานและด้านชีวิตส่วนตัวในระดับน้อย ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่เพศชายมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่เพศหญิงมีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					
	อายุไม่เกิน 20 ปี		อายุตั้งแต่ 21-30 ปี		อายุมากกว่า 30 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.78	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและ ชมเชย	2.80	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.96	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.52	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.20	น้อย	2.79	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.74	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.66	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.38	น้อย	3.00	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.64	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย						
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	1.96	น้อย	2.81	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.76	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.71	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือ ผู้บังคับบัญชา	2.22	น้อย	3.04	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.93	น้อย	2.94	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1.56	น้อย	2.77	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	1.41	น้อยที่สุด	2.46	น้อย	2.47	น้อย
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1.89	น้อย	2.77	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.69	น้อย	2.81	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.46	ปานกลาง	3.56	มาก	4.01	มาก
ด้านค่าตอบแทน	2.81	ปานกลาง	3.51	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.17	น้อย	3.01	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปีต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 20 ปีให้ความสำคัญด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานเป็นอันดับแรก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกช่วงอายุให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี และมีอายุตั้งแต่ 21-30 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก และปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปีและมีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีให้ความสำคัญในระดับน้อย

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 20 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานเป็นอันดับแรก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับด้านสภาพการทำงานเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านชีวิตส่วนตัวผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีให้ความสำคัญในระดับน้อย ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีและผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญในระดับมาก และสุดท้ายด้านตำแหน่งงานผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปีให้ความสำคัญในระดับน้อย แต่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับปัญหาต่อปัจจัยงานใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยงานใจในการทำงาน	ระดับปัญหา					
	อายุไม่เกิน 20 ปี		อายุตั้งแต่ 21-30 ปี		อายุมากกว่า 30 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยงานใจ						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.86	ปานกลาง	2.03	ปานกลาง	2.40	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	1.76	ปานกลาง	1.69	ปานกลาง	1.96	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.63	มาก	2.09	ปานกลาง	2.31	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	1.94	ปานกลาง	1.72	ปานกลาง	1.68	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.44	ปานกลาง	2.09	ปานกลาง	2.35	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	1.91	ปานกลาง	1.73	ปานกลาง	1.90	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.09	ปานกลาง	1.89	ปานกลาง	2.10	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย						
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	1.07	น้อย	1.61	ปานกลาง	1.94	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	1.61	ปานกลาง	1.96	ปานกลาง	2.21	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	1.69	ปานกลาง	1.74	ปานกลาง	2.02	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.58	น้อย	1.49	น้อย	1.52	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.22	น้อยที่สุด	1.47	น้อย	1.43	น้อย
ด้านตำแหน่งงาน	0.52	น้อย	1.28	น้อย	1.15	น้อย
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.72	น้อย	1.53	ปานกลาง	1.33	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.06	น้อย	1.37	น้อย	1.24	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	3.04	มาก	2.35	มาก	2.49	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.09	ปานกลาง	2.22	มาก	2.30	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.26	น้อย	1.70	ปานกลาง	1.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุมีระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจในระดับกันคือระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานสูงสุด ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงสุด และผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด ทั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีปัญหาแต่ละด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีปัญหาในระดับมาก

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปี ให้ระดับปัญหาโดยรวมในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี ให้ระดับปัญหาโดยรวมในระดับน้อย อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุต่างมีปัญหามากที่สุดด้านสภาพการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และมีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีปัญหาในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีปัญหาในระดับปานกลาง นอกจากนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีหขปัญหาในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปี มีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปี มีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีปัญหาในระดับน้อย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และมีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีปัญหาในระดับน้อย แต่ผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปี มีปัญหาในระดับน้อย แต่ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีปัญหาในระดับปานกลางและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 30 ปี มีปัญหาในระดับน้อย แต่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ทุกช่วงอายุต่างมีปัญหาอยู่ในระดับเดียวกัน ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านตำแหน่งงานและด้านชีวิตส่วนตัวมีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยงานใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยงานใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			
	โสด		สมรส หย่าหรือหม้าย	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยงานใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.20	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	2.96	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.24	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.84	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.40	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.99	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.80	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.38	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	3.03	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.84	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.70	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.36	น้อย	2.44	น้อย
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.69	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.69	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.66	มาก	3.69	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.41	ปานกลาง	3.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.96	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 49 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งผู้ที่มีสถานภาพโสดและผู้ที่มีสถานภาพสมรส หย่าหรือหม้ายต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ ต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับปานกลางทั้งหมด

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งผู้ที่มีสถานภาพโสดและผู้ที่มีสถานภาพสมรส หย่าหรือหม้ายให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับด้านสภาพการทำงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับที่เท่ากัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานในระดับมาก ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลาง และด้านตำแหน่งงานในระดับน้อย อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนในระดับที่ต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีสถานภาพสมรส หย่าหรือหม้าย ให้ความสำคัญในระดับมาก

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับปัญหาต่อปัจจัยงานใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยงานใจในการทำงาน	ระดับปัญหา			
	โสด		สมรส หย่าหรือหม้าย	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยงานใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.19	ปานกลาง	2.04	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	1.69	ปานกลาง	1.83	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.17	ปานกลาง	2.19	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	1.75	ปานกลาง	1.69	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.17	ปานกลาง	2.19	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	1.86	ปานกลาง	1.71	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.97	ปานกลาง	1.94	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	1.76	ปานกลาง	1.57	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.03	ปานกลาง	1.98	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	1.79	ปานกลาง	1.84	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.50	ปานกลาง	1.38	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1.45	น้อย	1.31	น้อย
ด้านตำแหน่งงาน	1.25	น้อย	1.15	น้อย
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1.49	น้อย	1.37	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.31	น้อย	1.33	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	2.40	ปานกลาง	2.45	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.19	ปานกลาง	2.27	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.72	ปานกลาง	1.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 50 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งผู้ที่มีสถานภาพโสดและผู้ที่มีสถานภาพสมรส หย่าหรือหม้ายมีระดับปัญหาต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับแรก และผู้ที่มีสถานภาพสมรส หย่าหรือหม้าย มีปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ ต่างมีปัญหาต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับปานกลางทั้งหมด

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีปัญหามากที่สุดด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มต่างมีปัญหาต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับที่เท่ากัน โดยมีปัญหาในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มีปัญหาในระดับน้อยต่อด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านตำแหน่งงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับที่ต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีสถานภาพสมรส หย่าหรือหม้ายมีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ							
	มัธยมศึกษาตอนต้น		มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.		ปวส. หรือ อนุปริญญา		ปริญญาตรี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.10	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	4.29	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	2.91	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	4.13	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.06	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	4.31	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.73	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.75	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.35	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	4.38	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.98	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.02	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	4.13	มาก
ปัจจัยอนามัย								
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.65	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	4.19	มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.24	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	4.40	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	2.86	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	4.36	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.67	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	4.34	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.39	น้อย	2.73	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	4.29	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	2.26	น้อย	2.37	น้อย	2.42	น้อย	2.83	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.43	น้อย	2.74	ปานกลาง	2.64	ปานกลาง	4.07	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.44	น้อย	2.87	ปานกลาง	2.45	น้อย	4.02	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.49	ปานกลาง	3.50	มาก	3.89	มาก	4.63	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทน	3.31	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	4.37	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.77	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	4.15	มาก

จากตารางที่ 51 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมในระดับที่แตกต่างกันไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ รวมถึงประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือ อนุปริญญาให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานเป็นอันดับแรก แต่ผู้ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือ

อนุปริญญาให้ความสำคัญด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานเป็นอันดับแรก ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยจิตใจในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา ต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยทุกด้านในระดับปานกลาง ในขณะที่ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยทุกด้านในระดับมาก

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ รวมถึงประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญาให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยจิตใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก โดยทั้งหมดต่างให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญาให้ความสำคัญในระดับมาก และผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ที่จบการศึกษาในระดับอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับมาก ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญาให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้ความสำคัญในระดับน้อย ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับมาก ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญาให้ความสำคัญในระดับน้อย และสุดท้ายด้านตำแหน่งงาน ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่จบการศึกษาในระดับอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	ระดับปัญหา							
	มัธยมศึกษาตอนต้น		มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.		ปวส. หรือ อนุปริญญา		ปริญญาตรี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจิตใจ								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.97	ปานกลาง	2.03	ปานกลาง	2.29	ปานกลาง	2.63	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	1.68	ปานกลาง	1.66	ปานกลาง	1.89	ปานกลาง	2.21	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.25	ปานกลาง	1.95	ปานกลาง	2.39	ปานกลาง	2.79	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	1.74	ปานกลาง	1.61	ปานกลาง	1.76	ปานกลาง	2.18	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.26	ปานกลาง	1.94	ปานกลาง	2.42	ปานกลาง	2.79	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	1.78	ปานกลาง	1.72	ปานกลาง	1.78	ปานกลาง	2.19	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.95	ปานกลาง	1.82	ปานกลาง	2.09	ปานกลาง	2.46	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย								
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	1.41	น้อย	1.62	ปานกลาง	1.82	ปานกลาง	2.29	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	1.94	ปานกลาง	1.89	ปานกลาง	1.98	ปานกลาง	2.88	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	1.80	ปานกลาง	1.66	ปานกลาง	1.82	ปานกลาง	2.66	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.22	น้อย	1.39	น้อย	1.34	น้อย	2.47	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.92	น้อย	1.46	น้อย	1.21	น้อย	2.50	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	1.07	น้อย	1.21	น้อย	1.02	น้อย	1.83	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1.04	น้อย	1.57	ปานกลาง	1.20	น้อย	2.11	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.18	น้อย	1.28	น้อย	1.29	น้อย	1.91	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.45	ปานกลาง	2.36	มาก	2.35	มาก	2.86	มาก
ด้านค่าตอบแทน	2.19	ปานกลาง	2.16	มาก	2.30	มาก	2.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	1.52	ปานกลาง	1.66	ปานกลาง	1.63	ปานกลาง	2.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 52 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ โดยรวมในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญามีปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพมีปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีปัญหาทางด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีปัญหาในระดับมาก

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีปัญหาโดยรวมในระดับปานกลาง และมีปัญหาทางด้านสภาพการทำงาน ยกเว้น ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัญหาด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแลมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาต่อปัจจัยแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานและค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่จบการศึกษาระดับอื่นๆ มีปัญหาในระดับมาก ด้านการบังคับบัญชาการควบคุมดูแลและด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีปัญหาในระดับมาก แต่ผู้ที่จบการศึกษาระดับอื่นๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีปัญหาในระดับน้อย แต่ผู้ที่จบการศึกษาระดับอื่นๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญามีปัญหาในระดับน้อย แต่ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับปริญญาตรีมีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีปัญหาในระดับมาก แต่ผู้ที่จบการศึกษาระดับอื่นๆ มีปัญหาในระดับน้อย และสุดท้ายด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน และชีวิตส่วนตัว ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่จบการศึกษาระดับอื่นๆ มีปัญหาในระดับน้อย

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					
	ทำงานไม่ถึง 1 ปี		ทำงาน 1-3 ปี		ทำงานมากกว่า 3 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.43	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและ ชมเชย	3.35	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.53	มาก	2.97	ปานกลาง	3.52	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.95	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.43	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.51	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.33	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย						
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.98	ปานกลาง	2.60	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.68	มาก	3.04	ปานกลาง	3.73	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือ ผู้บังคับบัญชา	3.27	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.10	ปานกลาง	2.60	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.97	ปานกลาง	2.42	น้อย	3.15	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.33	น้อย	2.26	น้อย	2.59	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.74	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.98	ปานกลาง	2.47	น้อย	3.07	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.91	มาก	3.46	ปานกลาง	3.78	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.49	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 53 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และอายุงานมากกว่า 3 ปี ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานซึ่งผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และอายุงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปีและมีอายุงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทน ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และมีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และมีอายุงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับน้อย ด้านตำแหน่งงานผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และมีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี ให้ความสำคัญในระดับน้อย แต่ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และกับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามต่างให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	ระดับปัญหา					
	ทำงานไม่ถึง 1 ปี		ทำงาน 1-3 ปี		ทำงานมากกว่า 3 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจิตใจ						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.33	ปานกลาง	1.88	ปานกลาง	2.26	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	1.92	ปานกลาง	1.58	ปานกลาง	1.87	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.22	ปานกลาง	2.03	ปานกลาง	2.32	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	1.81	ปานกลาง	1.61	ปานกลาง	1.80	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.30	ปานกลาง	2.08	ปานกลาง	2.22	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	1.98	ปานกลาง	1.66	ปานกลาง	1.81	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.09	ปานกลาง	1.81	ปานกลาง	2.05	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย						
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	1.78	ปานกลาง	1.49	น้อย	1.81	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.03	ปานกลาง	1.84	ปานกลาง	2.19	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	1.92	ปานกลาง	1.76	ปานกลาง	1.81	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.48	น้อย	1.39	น้อย	1.48	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1.39	น้อย	1.28	น้อย	1.49	น้อย
ด้านตำแหน่งงาน	1.29	น้อย	1.19	น้อย	1.15	น้อย
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1.33	น้อย	1.39	น้อย	1.53	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.33	น้อย	1.35	น้อย	1.28	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	2.64	มาก	2.29	ปานกลาง	2.45	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.23	ปานกลาง	2.11	ปานกลาง	2.38	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.74	ปานกลาง	1.61	ปานกลาง	1.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 54 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ โดยรวมในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง โดยความสำเร็จในการทำงานเป็นปัญหาอันดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัญหาอันดับแรกของผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานเป็นปัญหาอันดับแรกของผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาทุกด้านในระดับปานกลาง

สำหรับปัจจัยอื่นมาย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอื่นมายโดยรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้านในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีปัญหาในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี และมีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปีและมีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีปัญหาในระดับปานกลางแต่ผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี มีปัญหาในระดับน้อย ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และมีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี มีปัญหาในระดับน้อย แต่ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีปัญหาในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม สำหรับปัจจัยอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มมีปัญหาในระดับที่เท่ากัน คือมีปัญหาในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา และมีปัญหาในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงานและด้านชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ							
	รายได้ตั้งแต่ 4,000-6,000		รายได้ตั้งแต่ 6,001-8,000		รายได้ตั้งแต่ 8,001-10,000		รายได้มากกว่า 10,000	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.09	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	3.54	มาก	4.21	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	2.97	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.87	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.11	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	3.74	มาก	4.37	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.73	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	3.97	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.20	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.72	มาก	4.35	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.97	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	4.07	มาก
ปัจจัยอนามัย								
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.82	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	4.12	มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.73	ปานกลาง	2.64	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	4.05	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	3.20	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.76	มาก	4.20	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.75	ปานกลาง	2.57	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.00	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.86	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	2.78	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง	3.97	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.14	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.76	มาก	4.37	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.81	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.04	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.74	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.51	มาก	3.07	ปานกลาง	3.63	มาก	3.98	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.91	มาก

จากตารางที่ 55 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท 6,001-8,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท และ 6,001-8,000 บาท ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมากที่สุด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า

10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านต่างๆ ในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาทและ 6,001-8,000 บาทให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,001-10,000 บาทและมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชยและด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท 6,001-8,000 บาท และ 8,001-10,000 บาทให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่ากัน

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท 6,001-8,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท ให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนมากที่สุด ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 6,001-8,000 บาท ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามากที่สุด และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านต่างๆ ในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 6,001-8,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท และ 6,001-8,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,001-10,000 บาทและมีรายได้มากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท 6,001-8,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับ ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่ากัน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	ระดับปัญหา							
	รายได้ตั้งแต่ 4,000-6,000		รายได้ตั้งแต่ 6,001-8,000		รายได้ตั้งแต่ 8,001-10,000		รายได้มากกว่า 10,000	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจิตใจ								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.09	ปานกลาง	2.05	ปานกลาง	2.12	ปานกลาง	2.39	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	1.79	ปานกลาง	1.59	ปานกลาง	1.95	ปานกลาง	2.01	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.10	ปานกลาง	2.05	ปานกลาง	2.44	ปานกลาง	2.53	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	1.65	ปานกลาง	1.56	ปานกลาง	1.82	ปานกลาง	2.32	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.04	ปานกลาง	2.06	ปานกลาง	2.44	ปานกลาง	2.70	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	1.78	ปานกลาง	1.71	ปานกลาง	1.82	ปานกลาง	2.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.91	ปานกลาง	1.84	ปานกลาง	2.10	ปานกลาง	2.32	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย								
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	1.59	ปานกลาง	1.64	ปานกลาง	1.89	ปานกลาง	1.77	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	2.08	ปานกลาง	1.95	ปานกลาง	2.11	ปานกลาง	1.85	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	1.74	ปานกลาง	1.76	ปานกลาง	2.00	ปานกลาง	2.01	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.44	น้อย	1.35	น้อย	1.46	น้อย	1.71	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1.28	น้อย	1.37	น้อย	1.32	น้อย	1.79	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	1.22	น้อย	1.12	น้อย	1.16	น้อย	1.44	น้อย
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1.39	น้อย	1.36	น้อย	1.13	น้อย	2.05	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	1.27	น้อย	1.35	น้อย	1.03	น้อย	1.68	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.20	ปานกลาง	2.39	ปานกลาง	2.70	มาก	2.93	มาก
ด้านค่าตอบแทน	2.18	ปานกลาง	2.22	ปานกลาง	2.16	ปานกลาง	2.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	1.64	ปานกลาง	1.65	ปานกลาง	1.70	ปานกลาง	1.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 56 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัญหาต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท มีปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมากที่สุด ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 6,001-8,000 บาท และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,001-10,000 บาท มีปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาทั้ง

ปัจจัยแต่ละด้านในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัญหาต่อปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับปานกลาง และมีปัญหามากที่สุดด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านต่างๆ ในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท และ 6,001-8,000 บาท มีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,001-10,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีปัญหาในระดับมาก ด้านค่าตอบแทน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 4,000-6,000 บาท 6,001-8,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท มีปัญหาในระดับปานกลาง แต่ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีปัญหาในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับน้อย ยกเว้นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีปัญหาในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม สำหรับปัจจัยอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มมีปัญหาในระดับที่เท่ากัน คือมีปัญหาในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และมีปัญหาในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงาน