

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ในการศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัดทั้งหมดจำนวน 140 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 2 - 7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด

ตอนที่ 2.1 ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 8 - 13)

ตอนที่ 2.2 ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา (ตารางที่ 14 - 25)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัดจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 3.1 จำแนกตามข้อมูลด้านอายุการทำงาน (ตารางที่ 26 - 41)

ตอนที่ 3.2 จำแนกตามข้อมูลด้านระดับตำแหน่งงาน (ตารางที่ 42 - 57)

ตอนที่ 3.3 จำแนกตามข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 58 - 73)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	40	28.6
หญิง	100	71.4
รวม	140	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 และเป็นเพศชายจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 25 ปี	58	41.4
26 – 30 ปี	52	37.1
31 – 35 ปี	30	21.4
มากกว่า 36 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	140	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20 - 25 ปีมากที่สุดถึง 58 คนคิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปีมีจำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 37.1 และช่วงอายุระหว่าง 31 - 35 ปีมีจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2	1.4
อนุปริญญา/ปวส.	11	7.9
ปริญญาตรี	127	90.7
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
รวม	140	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดถึง 127 คนคิดเป็นร้อยละ 90.7 รองลงมาคือระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส.จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 7.9 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ถึง 1 ปี	66	47.1
ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	25	17.9
ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	18	12.9
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	31	22.1
รวม	140	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปีจำนวน 66 คนคิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือมีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 อายุงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 17.9 และอายุงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	109	77.9
ระดับหัวหน้างาน	31	22.1
รวม	140	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 และระดับหัวหน้างานมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	87	62.1
10,001-15,000 บาท	26	18.6
15,001-20,000 บาท	10	7.1
ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	17	12.2
รวม	140	100

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทมีจำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 10,001-15,000 บาทจำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 18.6 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 12.2 ที่เหลือเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 15,001-20,000 บาทจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เฟิสท์ครีก จำกัด

ตอนที่ 2.1 ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านต่างๆ โดยจำแนกระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้ ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	2 (1.4)	45 (32.1)	89 (63.6)	4 (2.9)	0 (0)	3.32 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	10 (7.1)	74 (52.9)	54 (38.6)	2 (1.4)	0 (0)	3.66 (มาก)
3. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	1 (0.7)	90 (64.3)	47 (33.6)	2 (1.4)	0 (0)	3.64 (มาก)
4. ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน	0 (0)	64 (45.7)	72 (51.4)	4 (2.9)	0 (0)	3.43 (มาก)
5. การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของคนสำเร็จ	3 (2.1)	61 (43.6)	74 (52.9)	2 (1.4)	0 (0)	3.46 (มาก)
รวม						3.50 (มาก)

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.50 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน(ค่าเฉลี่ย 3.66) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของคนสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และความสำเร็จในการ

ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจาก บริษัท	0 (0)	46 (32.9)	84 (60.0)	8 (5.7)	2 (1.4)	3.24 (ปานกลาง)
2. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจาก หัวหน้างาน	0 (0)	63 (45.0)	68 (48.6)	9 (6.4)	0 (0)	3.38 (ปานกลาง)
3. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจาก เพื่อนร่วมงาน	2 (1.4)	76 (54.3)	60 (42.9)	2 (1.4)	0 (0)	3.56 (มาก)
4. ความภูมิใจในอาชีพ	8 (5.7)	90 (64.3)	35 (25.0)	5 (3.6)	2 (1.4)	3.69 (มาก)
5. การได้รับความไว้วางใจในงาน และได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ	4 (2.9)	79 (56.4)	53 (37.9)	4 (2.9)	0 (0)	3.59 (มาก)
รวม						3.49 (มาก)

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.49 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) การได้รับความไว้วางใจในงานและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ทำมีความน่าสนใจ	4 (2.9)	93 (66.4)	39 (27.9)	2 (1.4)	2 (1.4)	3.68 (มาก)
2. งานที่ทำท้าทายความสามารถ	8 (5.7)	100 (71.4)	28 (20.0)	2 (1.4)	2 (1.4)	3.78 (มาก)
3. งานที่ทำตรงกับความถนัด	3 (2.1)	47 (33.6)	83 (59.3)	7 (5.0)	0 (0)	3.33 (ปานกลาง)
4. งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	7 (5.0)	34 (24.3)	60 (42.9)	23 (16.4)	16 (11.4)	2.95 (ปานกลาง)
5. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4 (2.9)	59 (42.1)	72 (51.4)	5 (3.6)	0 (0)	3.44 (มาก)
รวม						3.44 (มาก)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.44 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.78) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.33) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (ค่าเฉลี่ย 2.95)

All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0 (0)	86 (61.4)	45 (32.1)	9 (6.4)	0 (0)	3.55 (มาก)
2. การได้รับโอกาสแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	2 (1.4)	95 (67.9)	37 (26.4)	6 (4.3)	0 (0)	3.66 (มาก)
3. การได้รับความไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ	1 (0.7)	92 (65.7)	42 (30.0)	5 (3.6)	0 (0)	3.63 (มาก)
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ	0 (0)	63 (45.0)	67 (47.9)	6 (4.3)	4 (2.9)	3.35 (ปานกลาง)
5. การมีโอกาสรับผิดชอบในงานที่ สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ	1 (0.7)	73 (52.1)	57 (40.7)	7 (5.0)	2 (1.4)	3.45 (มาก)
รวม						3.53 (มาก)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.53 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.66) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.63) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และการมีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงาน	9 (6.4)	73 (52.1)	54 (38.6)	4 (2.9)	0 (0)	3.62 (มาก)
2. มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3 (2.1)	110 (78.6)	21 (15.0)	6 (4.3)	0 (0)	3.78 (มาก)
3. ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	3 (2.1)	77 (55.0)	49 (35.0)	9 (6.4)	2 (1.4)	3.50 (มาก)
รวม						3.63 (มาก)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.63 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.78) มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 สรุปความพึงพอใจเรียงตามลำดับของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.50	มาก	3
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.49	มาก	4
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.44	มาก	5
4. ความรับผิดชอบ	3.53	มาก	2
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.63	มาก	1

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานทั้ง 5 ด้านในระดับมากที่สุดหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.53) ความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) การได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.49) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 ด้านปัจจัยด้านหรือปัจจัยอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านหรือปัจจัยอุตสาหกรรมด้านต่างๆ โดยจำแนกระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	0 (0)	21 (15.0)	80 (57.1)	33 (23.6)	6 (4.3)	2.83 (ปานกลาง)
2. เงินโบนัสประจำปี	0 (0)	13 (9.3)	65 (46.4)	42 (30.0)	20 (14.3)	2.51 (น้อย)
3. ค่าล่วงเวลา	0 (0)	12 (8.6)	65 (46.4)	45 (32.1)	18 (12.9)	2.51 (น้อย)
4. การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	0 (0)	12 (8.6)	62 (44.3)	50 (35.7)	16 (11.4)	2.50 น้อย
5. สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	0 (0)	19 (13.6)	52 (37.1)	47 (33.6)	22 (15.7)	2.48 (น้อย)
รวม						2.57 (น้อย)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.57 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.83) ส่วนปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อย 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เงิน โบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.51) ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.51) การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.50) และสวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.48)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน	0 (0)	60 (42.9)	58 (41.4)	14 (10.0)	8 (5.7)	3.21 (ปานกลาง)
2. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ	0 (0)	58 (41.4)	63 (45.0)	15 (10.7)	4 (2.9)	3.25 (ปานกลาง)
3. มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง	0 (0)	53 (37.9)	67 (47.9)	18 (12.9)	2 (1.4)	3.22 (ปานกลาง)
รวม						3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.23 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.25) มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.22) และมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	4 (2.9)	87 (62.1)	40 (28.6)	7 (5.0)	2 (1.4)	3.60 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	5 (3.6)	92 (65.7)	38 (27.1)	5 (3.6)	0 (0)	3.69 (มาก)
3. ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	0 (0)	61 (43.6)	61 (43.6)	16 (11.4)	2 (1.4)	3.29 (ปานกลาง)
4. การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน	9 (6.4)	71 (50.7)	54 (38.6)	6 (4.3)	0 (0)	3.59 (มาก)
5. ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	6 (4.3)	77 (55.0)	52 (37.1)	5 (3.6)	0 (0)	3.60 (มาก)
รวม						3.55 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.55 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.69) การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และการวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	6 (4.3)	104 (74.3)	30 (21.4)	0 (0)	0 (0)	3.82 (มาก)
2. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	7 (5.0)	84 (60.0)	47 (33.6)	2 (1.4)	0 (0)	3.68 (มาก)
3. ความจริงใจ ความสนิทสนม	24 (17.1)	77 (55.0)	39 (27.9)	0 (0)	0 (0)	3.89 (มาก)
4. การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	20 (14.3)	83 (59.3)	35 (25.0)	2 (1.4)	0 (0)	3.86 (มาก)
5. การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	15 (10.7)	93 (66.4)	32 (22.9)	0 (0)	0 (0)	3.88 (มาก)
รวม						3.83 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.83 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความจริงใจ ความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 3.89) การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.86) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.82) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	6 (4.3)	92 (65.7)	26 (18.6)	2 (1.4)	0 (0)	3.81 (มาก)
2. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	6 (4.3)	79 (56.4)	41 (29.3)	0 (0)	0 (0)	3.72 (มาก)
3. ความจริงใจ ความสนิทสนม	6 (4.3)	84 (60.0)	34 (24.3)	0 (0)	2 (1.4)	3.73 (มาก)
4. การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	6 (4.3)	89 (63.6)	29 (20.7)	2 (1.4)	0 (0)	3.78 (มาก)
5. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา	6 (4.3)	80 (57.1)	40 (28.6)	0 (0)	0 (0)	3.73 (มาก)
รวม						3.75 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.81) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ความจริงใจ ความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 3.73) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ

สถานะทางอาชีพ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท	21 (15.0)	91 (65.0)	28 (20.0)	0 (0)	0 (0)	3.95 (มาก)
2. เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	9 (6.4)	106 (75.7)	20 (14.3)	5 (3.6)	0 (0)	3.85 (มาก)
3. เป็นงานที่ยอมรับของสังคม	12 (8.6)	107 (76.4)	18 (12.9)	3 (2.1)	0 (0)	3.91 (มาก)
4. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	17 (12.1)	96 (68.6)	22 (15.7)	3 (2.1)	2 (1.4)	3.88 (มาก)
5. มีความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	15 (10.7)	73 (52.1)	43 (30.7)	7 (5.0)	2 (1.4)	3.66 (มาก)
รวม						3.85 (มาก)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านสถานะทางอาชีพในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.95) เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.91) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.88) เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 3.85) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม	8 (5.7)	46 (32.9)	76 (54.3)	8 (5.7)	2 (1.4)	3.35 (ปานกลาง)
2. นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	10 (7.1)	79 (56.4)	41 (29.3)	8 (5.7)	2 (1.4)	3.62 (มาก)
3. นโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี	0 (0)	37 (26.4)	73 (52.1)	21 (15.0)	9 (6.4)	2.98 (ปานกลาง)
4. นโยบายด้านสวัสดิการ	2 (1.4)	40 (28.6)	68 (48.6)	24 (17.1)	6 (4.3)	3.06 (ปานกลาง)
5. นโยบายพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	4 (2.9)	40 (28.6)	73 (52.1)	19 (13.6)	4 (2.9)	3.15 (ปานกลาง)
รวม						3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.23 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.35) นโยบายพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.15) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.06) และนโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.98)

All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. บรรยากาศในการทำงาน	14 (10.0)	85 (60.7)	34 (24.3)	7 (5.0)	0 (0)	3.76 (มาก)
2. ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน	9 (6.4)	65 (46.4)	51 (36.4)	15 (10.7)	0 (0)	3.49 (มาก)
3. สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ	15 (10.7)	69 (49.3)	49 (35.0)	7 (5.0)	0 (0)	3.66 (มาก)
4. เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	9 (6.4)	56 (40.0)	52 (37.1)	15 (10.7)	8 (5.7)	3.31 (ปานกลาง)
5. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	4 (2.9)	65 (46.4)	62 (44.3)	5 (3.6)	4 (2.9)	3.43 (มาก)
รวม						3.53 (มาก)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.53 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 3.66) ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	5 (3.6)	61 (43.6)	57 (40.7)	13 (9.3)	4 (2.9)	3.36 (ปานกลาง)
2. ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม	5 (3.6)	71 (50.7)	59 (42.1)	5 (3.6)	0 (0)	3.54 (มาก)
3. ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน	17 (12.1)	70 (50.0)	50 (35.7)	3 (2.1)	0 (0)	3.72 (มาก)
4. ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน	9 (6.4)	77 (55.0)	38 (27.1)	16 (11.4)	0 (0)	3.56 (มาก)
5. มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว	5 (3.6)	37 (26.4)	78 (55.7)	20 (14.3)	0 (0)	3.19 (ปานกลาง)
รวม						3.47 (มาก)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.47 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.54) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความมั่นคงของบริษัท	22 (15.7)	75 (53.6)	41 (29.3)	2 (1.4)	0 (0)	3.83 (มาก)
2. ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	11 (7.9)	87 (62.1)	42 (30.0)	0 (0)	0 (0)	3.78 (มาก)
3. ขนาดธุรกิจของบริษัท	11 (7.9)	87 (62.1)	42 (30.0)	0 (0)	0 (0)	3.78 (มาก)
4. ความมั่นคงของหน้าที่การงานที่ รับผิดชอบ	7 (5.0)	82 (58.6)	44 (31.4)	5 (3.6)	2 (1.4)	3.62 (มาก)
รวม						3.75 (มาก)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมดยี่ 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.83) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.78) ขนาดธุรกิจของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.78) และความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
1. หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน	16 (11.4)	85 (60.7)	33 (23.6)	6 (4.3)	0 (0)	3.79 (มาก)
2. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	8 (5.7)	85 (60.7)	43 (30.7)	4 (2.9)	0 (0)	3.69 (มาก)
3. การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	8 (5.7)	77 (55.0)	38 (27.1)	17 (12.1)	0 (0)	3.54 (มาก)
4. สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน	4 (2.9)	83 (59.3)	40 (28.6)	13 (9.3)	0 (0)	3.55 (มาก)
รวม						3.64 (มาก)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.64 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 25 สรุปความพึงพอใจเรียงตามลำดับของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ในการทำงานทั้ง 11 ด้าน

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	
1. ค่าตอบแทน		2.57	น้อย	9	
2. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต		3.23	ปานกลาง	7	
3.	3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.55	3.71	มาก	3
	3.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75			
	3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.83			
4. สถานะทางอาชีพ		3.85	มาก	1	
5. นโยบายการบริหารงาน		3.23	ปานกลาง	8	
6. สภาพการทำงาน		3.53	มาก	5	
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว		3.47	มาก	6	
8. ความมั่นคงในการทำงาน		3.75	มาก	2	
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา		3.64	มาก	4	

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ระดับมาก 8 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สถานะทางอาชีพ (3.85) ความมั่นคงในการทำงาน (3.75) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (3.71) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (3.64) สภาพการทำงาน (3.53) และความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.47) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยคือ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3.23) นโยบายการบริหารงาน (3.23) และมีความพึงพอใจระดับน้อย 1 ปัจจัยคือ ค่าตอบแทน (2.57)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 3.1 จำแนกตามข้อมูลด้านอายุการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงาน และจำแนกระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้ ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.24 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.44 (มาก)	3.54 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)	3.56 (มาก)	3.87 (มาก)	3.66 (มาก)
3. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.76 (มาก)	3.61 (มาก)	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)
4. ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.64 (มาก)	3.43 (มาก)
5. การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหในงานของตนสำเร็จ	3.42 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)	3.46 (มาก)
รวม	3.43 (มาก)	3.44 (มาก)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมากทุกระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.67 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง

5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.52 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.44 และอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.43

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.61) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.57) และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนสำเร็จ (3.42) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน (3.33) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.76) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.60) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน (3.36) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนสำเร็จ (3.36) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.61) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.56) ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน (3.50) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนสำเร็จ (3.50) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.87) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.71) ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน (3.64) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนสำเร็จ (3.60) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.54)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามอายุการทำงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากบริษัท	3.09 (ปานกลาง)	3.44 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
2. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากหัวหน้างาน	3.24 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)	3.45 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
3. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน	3.44 (มาก)	3.80 (มาก)	3.72 (มาก)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)
4. ความภูมิใจในอาชีพ	3.65 (มาก)	3.84 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
5. การได้รับความไว้วางใจและ ได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ	3.53 (มาก)	3.64 (มาก)	3.50 (มาก)	3.74 (มาก)	3.59 (มาก)
รวม	3.39 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.54 (มาก)	3.54 (มาก)	3.49 (มาก)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก 3 ระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.66 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีและอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.54 ส่วนผู้ตอบแบบมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลางคืออายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.39

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความภูมิใจในอาชีพ (3.65) การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.53) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.44) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย

เรียงลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.24) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความภูมิใจในอาชีพ (3.84) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.80) การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.64) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.60) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.72) ความภูมิใจในอาชีพ (3.67) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.50) และการได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.74) ความภูมิใจในอาชีพ (3.68) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.52) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.45) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.35)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติจำแนกตามอายุการทำงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.67 (มาก)	3.92 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)
2. งานที่ทำท้าทายความสามารถ	3.73 (มาก)	4.04 (มาก)	3.67 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
3. งานที่ทำตรงกับความถนัด	3.22 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
4. งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	2.89 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
5. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.48 (มาก)	3.60 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)	3.44 (มาก)
รวม	3.39 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)	3.44 (มาก)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก 2 ระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.63 และอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.48 ส่วนผู้ตอบแบบมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง 2 ระดับอายุการทำงาน เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.39 และอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.21

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำท้าทายความสามารถ (3.73) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.67) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.48) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำตรงกับความถนัด (3.22) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (2.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำท้าทายความสามารถ (4.04) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.92) งานที่ทำตรงกับความถนัด (3.68) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.60) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (2.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากคือ งานที่ทำท้าทายความสามารถ (3.67) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.33) งานที่ทำตรงกับความถนัด (3.17) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.11) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (2.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำท้าทายความสามารถ (3.77) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.71) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.42) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำตรงกับความถนัด (3.35) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.19)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุการทำงาน

ความรับผิดชอบ	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.49 (มาก)	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)	3.58 (มาก)	3.55 (มาก)
2. การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)	3.61 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)
3. การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.61 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.74 (มาก)	3.63 (มาก)
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.23 (ปานกลาง)	3.44 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
5. การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ	3.03 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.61 (มาก)	3.61 (มาก)	3.45 (มาก)
รวม	3.41 (มาก)	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)	3.53 (มาก)

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด 4 ระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.63 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.60 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.53 และอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.41

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.67) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.61) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.49) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้

การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.23) และการมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.72) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.64) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.64) การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.56) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.62) การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.61) การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.61) และการได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.55) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.74) การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.64) การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.61) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.58) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.58)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.61 (มาก)	4.04 (มาก)	3.50 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)
2. มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.67 (มาก)	4.08 (มาก)	3.78 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ	3.38 (ปานกลาง)	4.08 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)
รวม	3.55 (มาก)	4.06 (มาก)	3.55 (มาก)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากที่สุด 3 ระดับอายุการทำงาน เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 4.06 อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.60 อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.55 และอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.55

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.67) และมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.61) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (4.08) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (4.08) และมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (4.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.78) และมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.81) และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (3.61) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.39)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามอายุการทำงาน

ค่าตอบแทน	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.65 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.56 (น้อย)	3.19 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
2. เงินโบนัสประจำปี	2.54 (น้อย)	2.52 (น้อย)	2.22 (น้อย)	2.58 (น้อย)	2.51 (น้อย)
3. ค่าล่วงเวลา	2.64 (ปานกลาง)	2.56 (น้อย)	1.94 (น้อย)	2.52 (น้อย)	2.51 (น้อย)
4. การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	2.61 (ปานกลาง)	2.56 (น้อย)	2.28 (น้อย)	2.35 (น้อย)	2.50 (น้อย)
5. สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.67 (ปานกลาง)	2.28 (น้อย)	2.33 (น้อย)	2.35 (น้อย)	2.48 (น้อย)
รวม	2.62 (ปานกลาง)	2.59 (น้อย)	2.26 (น้อย)	2.59 (น้อย)	2.57 (น้อย)

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลางคือระดับอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 2.62 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนในระดับน้อย 3 ระดับอายุการทำงาน เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 2.59 อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.59 และอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 2.26

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.67) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (2.65) ค่าล่วงเวลา (2.64) และการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (2.61) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ เงินโบนัสประจำปี (2.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (3.04) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อย 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ค่าล่วงเวลา (2.56) การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (2.56) เงินโบนัสประจำปี (2.52) และสวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานน้อยทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (2.56) สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.33) การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (2.28) เงินโบนัสประจำปี (2.22) และค่าล่วงเวลา (1.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (3.19) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อย 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เงินโบนัสประจำปี (2.58) ค่าล่วงเวลา (2.52) การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (2.35) และสวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.35)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจำแนกตามอายุการทำงาน

โอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งงานชัดเจน	3.23 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	2.72 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
2. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อทำงานได้สำเร็จ	3.15 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	2.83 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
3. มีความเสมอภาคและยุติธรรม ในการปรับตำแหน่ง	3.24 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.45 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
รวม	3.20 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลางทั้งหมด 4 ระดับอายุการทำงาน เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.38 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.34 อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.20 และอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 2.86

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง (3.24) มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (3.23) และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (3.52) และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.52) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง (3.05) มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (2.83) และมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.48) และมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง (3.45) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (3.24)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุการทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.57 (มาก)	3.88 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.60 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	3.66 (มาก)	3.88 (มาก)	3.72 (มาก)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)
3. ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
4. การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)	3.66 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
5. ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.66 (มาก)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	3.42 (มาก)	3.60 (มาก)
รวม	3.57 (มาก)	3.68 (มาก)	3.48 (มาก)	3.44 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.68 อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.57 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.48 และอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.44

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสนิทสนม ความจริงใจความเป็นกันเอง (3.66) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.66) การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.62) และ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.57) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.88) ความสนิทสนม ความจริงใจความเป็นกันเอง (3.88) การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.72) และความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.60) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสนิทสนม ความจริงใจความเป็นกันเอง (3.72) การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.66) และความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.66) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.38) และความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสนิทสนม ความจริงใจความเป็นกันเอง (3.58) การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.55) และความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.42) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.38) และความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.29)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุการทำงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.87 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)	3.64 (มาก)	3.82 (มาก)
2. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.80 (มาก)	3.56 (มาก)	3.66 (มาก)	3.54 (มาก)	3.68 (มาก)
3. ความจริงใจ ความสนิทสนม	3.95 (มาก)	3.80 (มาก)	3.72 (มาก)	3.93 (มาก)	3.89 (มาก)
4. การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.84 (มาก)	3.92 (มาก)	3.77 (มาก)	3.90 (มาก)	3.86 (มาก)
5. การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.84 (มาก)	4.04 (มาก)	3.77 (มาก)	3.87 (มาก)	3.88 (มาก)
รวม	3.86 (มาก)	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.86 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.82 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 และอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.77

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.95) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.87) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.84) การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.84) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.04) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.92) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.80) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.80) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (4.00) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.77) การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.77) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.72) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.93) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.90) การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.87) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.64) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.54)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุการทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.88 (มาก)	3.76 (มาก)	3.81 (มาก)	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)
2. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.85 (มาก)	3.48 (มาก)	3.81 (มาก)	3.64 (มาก)	3.72 (มาก)
3. ความจริงใจ ความสนิทสนม	3.72 (มาก)	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)	3.74 (มาก)	3.73 (มาก)
4. การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.85 (มาก)	3.56 (มาก)	3.81 (มาก)	3.83 (มาก)	3.78 (มาก)
5. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.75 (มาก)	3.60 (มาก)	3.68 (มาก)	3.80 (มาก)	3.73 (มาก)
รวม	3.81 (มาก)	3.63 (มาก)	3.75 (มาก)	3.74 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.81 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 และอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.74

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.88) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.85) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.85) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.75) และความจริงใจ ความสนิทสนม (3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.76) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.76) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.60) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.56) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.81) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.81) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.81) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.68) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.83) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.80) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.74) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.70) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.64)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านสถานะทางอาชีพจำแนกตามอายุการทำงาน

สถานะทางอาชีพ	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท	3.98 (มาก)	3.76 (มาก)	3.94 (มาก)	4.03 (มาก)	3.95 (มาก)
2. เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.72 (มาก)	4.04 (มาก)	4.00 (มาก)	3.87 (มาก)	3.85 (มาก)
3. เป็นงานที่ยอมรับของสังคม	3.77 (มาก)	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)	3.91 (มาก)
4. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.72 (มาก)	4.12 (มาก)	3.94 (มาก)	3.96 (มาก)	3.88 (มาก)
5. มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.53 (มาก)	3.72 (มาก)	3.66 (มาก)	3.87 (มาก)	3.66 (มาก)
รวม	3.74 (มาก)	3.94 (มาก)	3.90 (มาก)	3.95 (มาก)	3.85 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านสถานะทางอาชีพในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับอายุการทำงาน เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.95 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.94 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 และอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.74

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (3.98) เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (3.77) เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (3.72) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.72) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.12) เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (4.08) เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (4.04) เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (3.76) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (4.00) เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (4.00) เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (3.94) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.94) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (4.03) เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (4.03) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.96) เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (3.87) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.87)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามอายุการทำงาน

นโยบายและการบริหาร	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม	3.43 (มาก)	3.44 (มาก)	2.77 (ปานกลาง)	3.45 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
2. นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	3.72 (มาก)	3.76 (มาก)	3.05 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.62 (มาก)
3. นโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
4. นโยบายด้านสวัสดิการ	3.19 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
5. นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.12 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
รวม	3.29 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลางทั้งหมด 4 ระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.31 อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.29 อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.22 และอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 2.88

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.72) และนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.43) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายด้านสวัสดิการ (3.19) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (3.12) และนโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (3.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.76) และนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.44) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (3.20) นโยบายด้านสวัสดิการ (3.16) และนโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (3.33) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.05) นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (2.77) นโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (2.72) และนโยบายด้านสวัสดิการ (2.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.61) และนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.45) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (3.06) นโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (3.03) และนโยบายด้านสวัสดิการ (2.96)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านสภาพการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

สภาพการทำงาน	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. บรรยากาศในการทำงาน	3.78 (มาก)	3.88 (มาก)	3.44 (มาก)	3.58 (มาก)	3.76 (มาก)
2. ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.45 (มาก)	3.49 (มาก)
3. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ	3.74 (มาก)	3.44 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.66 (มาก)
4. เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	3.46 (มาก)	3.16 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
5. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.60 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.43 (มาก)
รวม	3.64 (มาก)	3.42 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.53 (มาก)

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านสภาพการทำงานในระดับมาก 3 ระดับอายุการทำงาน เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.64 อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.51 และอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลางคือ ระดับอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.17

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมดยุปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ บรรยากาศในการทำงาน (3.78) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.74) ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.63) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.60) และเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ บรรยากาศในการทำงาน (3.88) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.44) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.36) ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.28) และเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากคือ บรรยากาศในการทำงาน (3.44) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.38) ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.27) เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (3.05) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.80) บรรยากาศในการทำงาน (3.58) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.51) และระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.45) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (3.22)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจำแนกตามอายุการทำงาน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.36 (มาก)
2. ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม	3.54 (มาก)	3.48 (มาก)	3.44 (มาก)	3.64 (มาก)	3.54 (มาก)
3. ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน	3.60 (มาก)	3.88 (มาก)	3.88 (มาก)	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)
4. ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)	3.56 (มาก)
5. มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว	3.19 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
รวม	3.42 (มาก)	3.49 (มาก)	3.43 (มาก)	3.57 (มาก)	3.47 (มาก)

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับอายุการทำงาน เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.57 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.49 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.43 และอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.42

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (3.60) และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม (3.54) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ครอบครัวเข้าใจ

และสนับสนุนในการทำงาน (3.40) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (3.37) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (3.88) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (3.76) และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม (3.48) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (3.32) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (3.88) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (3.77) และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม (3.44) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (3.16) และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (3.74) และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม (3.64) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (3.61) และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (3.58) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (3.32)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมั่นคงของบริษัท	3.80 (มาก)	3.96 (มาก)	3.61 (มาก)	3.93 (มาก)	3.83 (มาก)
2. ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	3.74 (มาก)	3.76 (มาก)	3.72 (มาก)	3.90 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ขนาดธุรกิจของบริษัท	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)
4. ความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ	3.57 (มาก)	3.68 (มาก)	3.50 (มาก)	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)
รวม	3.72 (มาก)	3.80 (มาก)	3.54 (มาก)	3.89 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.89 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.72 และอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.54

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.80) ขนาดธุรกิจของบริษัท (3.78) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (3.74) และความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.96) ขนาดธุรกิจของบริษัท (3.80) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (3.76) และความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (3.72) ความมั่นคงของบริษัท (3.61) ความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.50) และขนาดธุรกิจของบริษัท (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ขนาดธุรกิจของบริษัท (4.00) ความมั่นคงของบริษัท (3.93) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (3.90) และความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.74)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามอายุการทำงาน

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	อายุการทำงาน				
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน	3.81 (มาก)	3.88 (มาก)	3.66 (มาก)	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)
2. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.72 (มาก)	3.84 (มาก)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.69 (มาก)
3. การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.68 (มาก)	3.60 (มาก)	3.44 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
4. สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน	3.62 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
รวม	3.70 (มาก)	3.74 (มาก)	3.56 (มาก)	3.47 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับอายุการทำงานเรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.74 อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.70 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.56 และอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.47

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.81) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.72) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.68) และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.88) ความ

พฤติกรรมในการบังคับบัญชา (3.84) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (3.64) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.66) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.61) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (3.55) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.74) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.54) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (3.35) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.25)

ตอนที่ 3.2 จำแนกตามข้อมูลด้านระดับตำแหน่งงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยก้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับตำแหน่งงาน และจำแนกระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนิตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.26 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)
3. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.80 (มาก)	3.64 (มาก)
4. ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.43 (มาก)
5. การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหในงานของตนสำเร็จ	3.43 (มาก)	3.58 (มาก)	3.46 (มาก)
รวม	3.46 (มาก)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.61 และระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.46

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ปัจจัยคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.65) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.59) และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหในงานของตน

สำเร็จ (3.43) ส่วนการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยคือ ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงาน (3.40) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.80) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.67) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตน (3.58) ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.51) และความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงาน (3.51)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท	3.13 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
2. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน	3.30 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
3. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.53 (มาก)	3.64 (มาก)	3.56 (มาก)
4. ความภูมิใจในอาชีพ	3.66 (มาก)	3.77 (มาก)	3.69 (มาก)
5. การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมาย หน้าที่สำคัญ	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)
รวม	3.43 (มาก)	3.66 (มาก)	3.49 (มาก)

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมากที่สุด 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ เรียงลำดับดังนี้ ระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.66 และระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.43

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความภูมิใจในอาชีพ (3.66) การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.57) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.53) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยคือ การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.30) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความภูมิใจในอาชีพ (3.77) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.67) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.64) การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.64) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.61)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.70 (มาก)	3.58 (มาก)	3.68 (มาก)
2. งานที่ทำท้าทายความสามารถ	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
3. งานที่ทำตรงกับความถนัด	3.26 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
4. งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	2.82 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
5. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.49 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.44 (มาก)
รวม	3.41 (มาก)	3.50 (มาก)	3.44 (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.50 และระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.41

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำท้าทายความสามารถ (3.79) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.70) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.49) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยคือ งานที่ทำตรงกับความถนัด (3.26) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (2.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำท้าทายความสามารถ (3.77) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.58) และงานที่ทำตรงกับความถนัด (3.54) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยคือ และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.38) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.25)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความรับผิดชอบ	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.51 (มาก)	3.67 (มาก)	3.55 (มาก)
2. การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.61 (มาก)	3.83 (มาก)	3.66 (มาก)
3. การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.25 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
5. การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ	3.33 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)	3.45 (มาก)
รวม	3.46 (มาก)	3.74 (มาก)	3.53 (มาก)

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ เรียงลำดับดังนี้ ระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.74 และระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.46

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.62) การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.61) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.51) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยคือ การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.33) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.87) การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.83) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.67) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.67) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.67)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)
2. มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ	3.46 (มาก)	2.61 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
รวม	3.62 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 46 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากที่สุดคือ ระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.62 ส่วนระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวม 3.33

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.77) มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.63) และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.80) และมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.58) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (2.61)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ค่าตอบแทน	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.78 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
2. เงินโบนัสประจำปี	2.49 (น้อย)	2.54 (น้อย)	2.51 (น้อย)
3. ค่าล่วงเวลา	2.51 (น้อย)	2.48 (น้อย)	2.51 (น้อย)
4. การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	2.46 (น้อย)	2.61 (ปานกลาง)	2.50 (น้อย)
5. สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.50 (น้อย)	2.41 (น้อย)	2.48 (น้อย)
รวม	2.54 (น้อย)	2.60 (น้อย)	2.57 (น้อย)

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านค่าตอบแทนในระดับน้อยทั้ง 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 2.60 และระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 2.54

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (2.78) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อย 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ค่าล่วงเวลา (2.51) สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.50) เงินโบนัสประจำปี (2.49) และการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (2.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (2.96) และการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (2.61) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อย 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เงินโบนัสประจำปี (2.54) ค่าล่วงเวลา (2.48) สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.41)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้าน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจาแนกตามระดับตำแหน่งงาน

โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีการกำหนด โครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน	3.19 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
2. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ	3.12 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
3. มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง	3.17 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
รวม	3.16 (ปานกลาง)	3.44 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้าน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับมากที่สุดคือ ระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.44 ส่วนระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้าน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวม 3.16

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีการกำหนด โครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (3.19) มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง (3.17) และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.67) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง (3.38) และมีการกำหนด โครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (3.29)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.55 (มาก)	3.74 (มาก)	3.60 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)
3. ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
4. การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน	3.62 (มาก)	3.48 (มาก)	3.59 (มาก)
5. ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.64 (มาก)	3.45 (มาก)	3.60 (มาก)
รวม	3.56 (มาก)	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมากที่สุด 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.56 และระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.51

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (3.71) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.64) การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.62) และการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.55) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.74) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (3.61) การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.48) และความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.45) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.29)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.85 (มาก)	3.74 (มาก)	3.82 (มาก)
2. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.70 (มาก)	3.61 (มาก)	3.68 (มาก)
3. ความจริงใจ ความสนิทสนม	3.94 (มาก)	3.70 (มาก)	3.89 (มาก)
4. การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.87 (มาก)	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)
5. การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.91 (มาก)	3.74 (มาก)	3.88 (มาก)
รวม	3.85 (มาก)	3.72 (มาก)	3.83 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 และระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.72

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.94) การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.91) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.87) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.85) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.83) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.74) การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.74) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.70) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.61)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับตำแหน่งงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)
2. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)
3. ความจริงใจ ความสนิทสนม	3.72 (มาก)	3.74 (มาก)	3.73 (มาก)
4. การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.74 (มาก)	3.90 (มาก)	3.78 (มาก)
5. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.83 (มาก)	3.73 (มาก)
รวม	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับมากที่สุด 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 และระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.73

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.81) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.74) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.73) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.72) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.90) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.83) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.80) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.74) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.67)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านสถานะทางอาชีพจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

สถานะทางอาชีพ	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท	3.96 (มาก)	3.90 (มาก)	3.95 (มาก)
2. เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.86 (มาก)	3.80 (มาก)	3.85 (มาก)
3. เป็นงานที่ยอมรับของสังคม	3.92 (มาก)	3.87 (มาก)	3.91 (มาก)
4. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.90 (มาก)	3.77 (มาก)	3.88 (มาก)
5. มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.71 (มาก)	3.45 (มาก)	3.66 (มาก)
รวม	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)	3.85 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านสถานะทางอาชีพในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.87 และระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.75

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (3.96) เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (3.92) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.90) เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (3.86) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (3.90) เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (3.87) เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (3.80) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.77) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.45)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

นโยบายและการบริหาร	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม	3.42 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2. นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	3.66 (มาก)	3.48 (มาก)	3.62 (มาก)
3. นโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี	3.00 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
4. นโยบายด้านสวัสดิการ	3.14 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
5. นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.20 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
รวม	3.28 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 53 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลางทั้ง 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.28 และระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.04

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.66) และนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.42) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (3.20) นโยบายด้านสวัสดิการ (3.14) และนโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.48) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.12) นโยบาย

การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (2.96) นโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (2.93) และนโยบายด้านสวัสดิการ (2.74)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านสภาพการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

สภาพการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. บรรยากาศในการทำงาน	3.83 (มาก)	3.48 (มาก)	3.76 (มาก)
2. ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน	3.51 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.49 (มาก)
3. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ	3.64 (มาก)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)
4. เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	3.31 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
5. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.44 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
รวม	3.54 (มาก)	3.44 (มาก)	3.53 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านสภาพการทำงานในระดับมากทั้ง 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.54 และระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.44

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ บรรยากาศในการทำงาน (3.83) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.64) ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.51) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.44) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (3.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.70) และบรรยากาศในการทำงาน (3.48) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.38) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.35) และเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (3.29)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.45 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
2. ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม	3.55 (มาก)	3.48 (มาก)	3.54 (มาก)
3. ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)
4. ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
5. มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว	3.26 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
รวม	3.50 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.47 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับมากคือ ระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.50 ส่วนระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวม 3.37

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (3.73) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (3.63) และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (3.55) ส่วน

ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (3.33) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (3.67) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (3.48) และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (3.45) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (3.32) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (2.93)

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมั่นคงของบริษัท	3.80 (มาก)	3.93 (มาก)	3.83 (มาก)
2. ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	3.78 (มาก)	3.74 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ขนาดธุรกิจของบริษัท	3.81 (มาก)	3.64 (มาก)	3.78 (มาก)
4. ความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ	3.65 (มาก)	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)
รวม	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมากที่สุด 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.76 และระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.70

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ขนาดธุรกิจของบริษัท (3.81) ความมั่นคงของบริษัท (3.80) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (3.78) และความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.93) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (3.74) ขนาดธุรกิจของบริษัท (3.64) และความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.51)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน	3.74 (มาก)	3.96 (มาก)	3.79 (มาก)
2. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)
3. การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.68 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
4. สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อใช้ในงาน	3.63 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
รวม	3.69 (มาก)	3.47 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาในระดับมากที่สุด 2 ระดับตำแหน่งงานเรียงลำดับดังนี้ ระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยรวม 3.69 และระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.47

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.74) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.71) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.68) และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.96) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.61) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับ

ดังนั้น สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (3.29) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.03)

ตอนที่ 3.3 จำแนกตามข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำแนกระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสำเร็จในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.20 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.59 (มาก)	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)	3.82 (มาก)	3.66 (มาก)
3. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.56 (มาก)	3.73 (มาก)	3.60 (มาก)	3.94 (มาก)	3.64 (มาก)
4. ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.43 (มาก)
5. การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหางานของตนสำเร็จ	3.40 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.46 (มาก)
รวม	3.14 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.42 (มาก)	3.72 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก 3 ระดับรายได้ เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.72 รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.66 และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลางคือ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.14

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.59) และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.56) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนสำเร็จ (3.40) ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน (3.32) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.80) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.73) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนสำเร็จ (3.65) ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.57) และความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน (3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.60) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน (3.40) ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.30) และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนสำเร็จ (3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.94) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.82) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนสำเร็จ (3.70) ความสำเร็จในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน (3.64) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.52)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การได้รับการยอมรับนับถือ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การยอมรับ ยกย่อง และ ชมเชยจากบริษัท	3.10 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
2. การยอมรับ ยกย่อง และ ชมเชยจากหัวหน้างาน	3.31 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
3. การยอมรับ ยกย่อง และ ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.49 (มาก)	3.69 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)	3.56 (มาก)
4. ความภูมิใจในอาชีพ	3.59 (มาก)	3.92 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)
5. การได้รับความไว้วางใจได้รับ มอบหมายหน้าที่สำคัญ	3.48 (มาก)	3.88 (มาก)	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)	3.59 (มาก)
รวม	3.39 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.49 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก 2 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.88 และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.63 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง 2 ระดับรายได้ เรียงลำดับดังนี้ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.39 และรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.30

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความภูมิใจในอาชีพ (3.59) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.49) และการได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.48) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับ

ดังนี้ การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.31) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความภูมิใจในอาชีพ (3.92) การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.88) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.69) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.34) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากคือ การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ความภูมิใจในอาชีพ (3.40) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.30) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.20) และการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความภูมิใจในอาชีพ (4.00) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.94) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท (3.88) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.82) และการได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ (3.76)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.68 (มาก)	3.76 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)
2. งานที่ทำท้าทาย ความสามารถ	3.79 (มาก)	3.92 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)
3. งานที่ทำตรงกับความ ถนัด	3.18 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	2.90 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
4. งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	3.81 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
5. มีความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.44 (มาก)	3.53 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)	3.44 (มาก)
รวม	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.44 (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก 3 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.64 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.58 และรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลางคือรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.14

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.81) งานที่ทำท้าทายความสามารถ (3.79) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.68) และมีความเป็นอิสระในการ

ปฏิบัติงาน (3.44) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ งานที่ทำตรงกับความถนัด (3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำท้าทายความสามารถ (3.92) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.76) งานที่ทำตรงกับความถนัด (3.57) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.53) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากปานกลางทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.30) งานที่ทำท้าทายความสามารถ (3.30) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.20) งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.00) และงานที่ทำตรงกับความถนัด (2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำตรงกับความถนัด (3.94) งานที่ทำท้าทายความสามารถ (3.82) งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.70) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.41) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.35)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความรับผิดชอบ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.48 (มาก)	3.76 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.55 (มาก)
2. การได้รับโอกาสแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	3.58 (มาก)	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)	3.76 (มาก)	3.66 (มาก)
3. การได้รับความไว้วางใจใน งานที่รับผิดชอบ	3.56 (มาก)	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)	3.82 (มาก)	3.63 (มาก)
4. การได้รับมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	3.17 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
5. การมีโอกาสรับผิดชอบงาน ที่สูงขึ้นหรือท้าทาย	3.28 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.88 (มาก)	3.45 (มาก)
รวม	3.41 (มาก)	3.74 (มาก)	3.50 (มาก)	3.78 (มาก)	3.53 (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด 4 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.74 รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.50 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.41

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.58) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.56) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.48) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้

การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.28) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.84) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.80) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.76) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.69) และการมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.70) การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.70) และการได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.30) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ (3.88) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.82) การได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (3.76) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.76) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.70)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีโอกาสได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงาน	3.62 (มาก)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.82 (มาก)	3.62 (มาก)
2. มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.73 (มาก)	3.96 (มาก)	3.50 (มาก)	3.94 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ได้รับการสนับสนุนใน เรื่องความก้าวหน้าของงาน ที่ปฏิบัติ	3.40 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)	3.88 (มาก)	3.50 (มาก)
รวม	3.58 (มาก)	3.68 (มาก)	3.50 (มาก)	3.88 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากที่สุดทั้งหมด 4 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.88 รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.68 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.58 และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.50

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.73) และมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.62) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

(3.96) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (3.57) และมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.50) มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.50) และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.94) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติ (3.88) และมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.82)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ค่าตอบแทน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.72 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
2. เงินโบนัสประจำปี	2.54 (น้อย)	2.50 (น้อย)	2.40 (น้อย)	2.41 (น้อย)	2.51 (น้อย)
3. ค่าล่วงเวลา	2.52 (น้อย)	2.30 (น้อย)	2.50 (น้อย)	2.70 (ปานกลาง)	2.51 (น้อย)
4. การปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปี	2.54 (น้อย)	2.26 (น้อย)	2.70 (ปานกลาง)	2.52 (น้อย)	2.50 (น้อย)
5.สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.55 (น้อย)	2.38 (น้อย)	2.60 (น้อย)	2.23 (น้อย)	2.48 (น้อย)
รวม	2.77 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)	2.66 (ปานกลาง)	2.54 (น้อย)	2.57 (น้อย)

จากตารางที่ 63 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง 2 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 2.77 และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 2.66 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนในระดับน้อย 2 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.54 และรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 2.49

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (3.72) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อย 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สวัสดิการทางสังคม เช่น

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.55) เงิน โบนัสประจำปี (2.54) การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (2.54) และ ค่าล่วงเวลา (2.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลางคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (3.03) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความพึงพอใจในระดับน้อย 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เงิน โบนัสประจำปี (2.50) สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.38) ค่าล่วงเวลา (2.30) และการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (2.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (3.10) และการปรับขึ้น เงินเดือนประจำปี (2.70) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อย 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.60) ค่าล่วงเวลา (2.50) และเงิน โบนัสประจำปี (2.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (2.88) และค่าล่วงเวลา (2.70) ส่วน ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อย 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การปรับขึ้น เงินเดือนประจำปี (2.52) เงิน โบนัสประจำปี (2.41) และสวัสดิการทางสังคม เช่น กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ (2.23)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

โอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งงานชัดเจน	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
2. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ	3.11 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
3. มีความเสมอภาคยุติธรรม ในการปรับตำแหน่ง	3.16 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.47 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
รวม	3.15 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 64 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับมากที่สุดคือ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.54 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลาง 3 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.33 รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.20 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.15

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (3.20) มีความเสมอภาคและยุติธรรม ในการปรับตำแหน่ง (3.16) และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.23) มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (3.19) และมีความเสมอภาคและยุติธรรม ในการปรับตำแหน่ง (3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.40) มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง (3.40) และมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานได้สำเร็จ (3.88) และมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง (3.47) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานชัดเจน (3.29)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในแง่ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้รับความช่วยเหลือ ทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.58 (มาก)	3.53 (มาก)	3.90 (มาก)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความ จริงใจความเป็นกันเอง	3.79 (มาก)	3.46 (มาก)	3.80 (มาก)	3.47 (มาก)	3.69 (มาก)
3. ความเอาใจใส่สวัสดิภาพ ของพนักงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
4. การวางตัวของหัวหน้างาน ต่อพนักงาน	3.70 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
5. ความเอื้ออาทรจากหัวหน้า งาน	3.72 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)
รวม	3.62 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก 2 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.70 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.62 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง 2 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.38 และรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.37

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (3.79) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.72) การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.70) และ

การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.58) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.53) และความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (3.46) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.38) การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.34) และความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.90) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (3.80) การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.70) และความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.70) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.58) และความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (3.47) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน (3.35) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.23) และความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.23)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.93 (มาก)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)
2. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.75 (มาก)	3.57 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)
3. ความจริงใจ ความสนิทสนม	3.95 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)	3.82 (มาก)	3.89 (มาก)
4. การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.87 (มาก)	3.84 (มาก)	3.90 (มาก)	3.82 (มาก)	3.86 (มาก)
5. การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.94 (มาก)	3.84 (มาก)	3.60 (มาก)	3.76 (มาก)	3.88 (มาก)
รวม	3.88 (มาก)	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.83 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.88 รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.72 และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.62

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.95) การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.94) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.93) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.87) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.84) การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.84) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.80) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.57) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.90) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.70) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.60) และการปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.60) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.82) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.82) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.82) การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.76) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.70)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การช่วยเหลือกันให้ทำงาน สำเร็จตามเป้าหมาย	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)	3.80 (มาก)	3.82 (มาก)	3.81 (มาก)
2. การร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	3.74 (มาก)	3.70 (มาก)	3.60 (มาก)	3.70 (มาก)	3.72 (มาก)
3. ความจริงใจ ความสนิท สนม	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)	3.90 (มาก)	3.82 (มาก)	3.73 (มาก)
4. การเปิดโอกาสรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.74 (มาก)	3.75 (มาก)	4.10 (มาก)	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)
5. การได้รับการยอมรับนับ ถือจากผู้บังคับบัญชา	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)
รวม	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมากที่สุด 4 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.83 รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.82 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.74 และรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.69

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.84) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.74) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.74) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.72) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา (3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.75) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.70) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.70) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3.70) และความจริงใจ ความสนิทสนม (3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (4.10) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.90) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.80) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3.70) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (4.00) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.82) ความจริงใจ ความสนิทสนม (3.82) การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.82) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.70)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุ
ศาสตร์ด้านสถานะทางอาชีพจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สถานะทางอาชีพ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เป็นงานที่มีความสำคัญกับ บริษัท	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)
2. เป็นงานที่มีเกียรติและ ศักดิ์ศรี	3.85 (มาก)	3.96 (มาก)	3.30 ปานกลาง	4.00 (มาก)	3.85 (มาก)
3. เป็นงานที่ยอมรับของ สังคม	3.89 (มาก)	4.03 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)
4. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.86 (มาก)	4.00 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)	3.88 (มาก)
5. มีความพึงพอใจใน ตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.65 (มาก)	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.66 (มาก)
รวม	3.84 (มาก)	3.95 (มาก)	3.50 (มาก)	3.90 (มาก)	3.85 (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือ
ปัจจัยสุศาสตร์ด้านสถานะทางอาชีพในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้
ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.95 รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย
รวม 3.90 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.84 และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000
บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.50

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมี
ความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (3.97)
เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (3.89) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.86) เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
(3.85) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (4.03) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.00) เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (3.96) เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (3.96) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (3.60) เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (3.60) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.50) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญกับบริษัท (4.00) เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (4.00) เป็นงานที่ยอมรับของสังคม (4.00) มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.00) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.52)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

นโยบายและการบริหาร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. นโยบายการบริหารจัดการ และการควบคุม	3.37 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2. นโยบายการฝึกอบรมและ พัฒนาความรู้	3.63 (มาก)	3.73 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)
3. นโยบายการปรับเงินเดือน ประจำปี	2.97 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
4. นโยบายด้านสวัสดิการ	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.58 (น้อย)	3.06 (ปานกลาง)
5. นโยบายการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง	3.27 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
รวม	3.28 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 69 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลางทั้งหมด 4 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.29 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.28 รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.06 และรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 2.94

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.63) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.37) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (3.27) นโยบายด้านสวัสดิการ (3.18) และนโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (2.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.73) และนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.61) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (3.11) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (3.03) และนโยบายด้านสวัสดิการ (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.30) นโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (3.20) นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.00) นโยบายด้านสวัสดิการ (2.90) และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (3.58) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.05) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (2.82) และนโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี (2.70) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (2.58)

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานหรือปัจจัยสุขภาพศาสตร์ด้านสภาพการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สภาพการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. บรรยากาศในการทำงาน	3.87 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.88 (มาก)	3.76 (มาก)
2. ระบบรักษาความปลอดภัย ในการทำงาน	3.54 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.49 (มาก)
3. สภาพแวดล้อมของที่ ทำงาน เช่น แสงสว่าง	3.64 (มาก)	3.46 (มาก)	3.80 (มาก)	3.94 (มาก)	3.66 (มาก)
4. เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	3.39 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.47 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
5. จำนวนพนักงานเหมาะสม กับปริมาณงาน	3.44 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)	3.43 (มาก)
รวม	3.57 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.53 (มาก)

จากตารางที่ 70 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานหรือปัจจัยสุขภาพศาสตร์ด้านสภาพการทำงานในระดับมาก 2 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.65 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง 2 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.38 และรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.31

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ บรรยากาศในการทำงาน (3.87) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.64) ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.54) และ

จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.44) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากคือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.46) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ บรรยากาศในการทำงาน (3.38) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.38) ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.30) และเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.80) และบรรยากาศในการทำงาน (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.40) ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.30) และเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ (3.94) บรรยากาศในการทำงาน (3.88) ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (3.58) เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม (3.47) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.41)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสะดวกในการ เดินทางมาทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	4.40 (มากที่สุด)	3.41 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
2. ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม	3.54 (มาก)	3.53 (มาก)	3.70 (มาก)	3.47 (มาก)	3.54 (มาก)
3. ความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผลความพร้อมการทำงาน	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	4.30 (มากที่สุด)	3.47 (มาก)	3.72 (มาก)
4. ครอบครัวเข้าใจและ สนับสนุนในการทำงาน	3.60 (มาก)	3.76 (มาก)	4.00 (มาก)	2.76 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
5. มีเวลาเพียงพอในการดูแล ตนเองและครอบครัว	3.22 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	2.52 (น้อย)	3.19 (ปานกลาง)
รวม	3.46 (มาก)	3.51 (มาก)	4.00 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.47 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับมาก 3 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 4.00 รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.51 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.46 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับปานกลางคือ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.12

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (3.71) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (3.60) และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม (3.54) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจใน

ระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (3.25) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (3.76) ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (3.69) และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม (3.53) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (3.34) และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (4.40) และความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (4.30) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (4.00) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม (3.70) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น สภาพสังคมแวดล้อม (3.47) ความอบอุ่นในครอบครัวที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงาน (3.47) และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (3.41) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน (2.76) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (2.52)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความมั่นคงในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมั่นคงของบริษัท	3.81 (มาก)	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)	3.83 (มาก)
2. ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท	3.78 (มาก)	4.00 (มาก)	3.50 (มาก)	3.58 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ขนาดธุรกิจของบริษัท	3.79 (มาก)	3.84 (มาก)	3.80 (มาก)	3.58 (มาก)	3.78 (มาก)
4. ความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ	3.64 (มาก)	3.76 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.62 (มาก)
รวม	3.75 (มาก)	3.90 (มาก)	3.57 (มาก)	3.59 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 72 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมากทั้งหมด 4 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.59 และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.57

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.81) ขนาดธุรกิจของบริษัท (3.79) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (3.78) และความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (4.00) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (4.00) ขนาดธุรกิจของบริษัท (3.84) และความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.80) ขนาดธุรกิจของบริษัท (3.80) และภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงของบริษัท (3.70) ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท (3.58) ขนาดธุรกิจของบริษัท (3.58) และความมั่นคงของหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (3.52)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai umbrella (parasol) above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขภาพศาสตร์ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานให้คำแนะนำ ในการทำงาน	3.77 (มาก)	3.84 (มาก)	3.60 (มาก)	3.94 (มาก)	3.79 (มาก)
2. ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.41 (มาก)	3.69 (มาก)
3. การสั่งงานหรือมอบหมาย งานมีความชัดเจน	3.68 (มาก)	3.73 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
4. สามารถเสนอแนะแนวทาง ใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน	3.64 (มาก)	3.73 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
รวม	3.71 (มาก)	3.73 (มาก)	3.47 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขภาพศาสตร์ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาในระดับมาก 3 ระดับรายได้เรียงลำดับดังนี้ รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวม 3.73 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.71 และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยรวม 3.47 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาในระดับปานกลางคือ รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยรวม 3.24

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.77) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.75) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.68) และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 15,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด 4 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.84) การ

สั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.73) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (3.73) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ถึง 20,000 บาทมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.70) และหัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.60) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (3.40) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน (3.94) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.41) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน (2.94) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (2.40)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด
ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในส่วนนี้