

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของบริษัทโซล่า กลาสติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานระดับหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกจำนวน 51 คน และหัวหน้าแผนกจำนวน 167 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 218 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1 - 8)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงาน (ตารางที่ 9 - 39)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1 - 8)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก		หัวหน้าแผนก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	38	17.43	114	52.29	152	69.72
หญิง	13	5.96	53	24.31	66	30.28
รวม	51	23.39	167	76.61	218	100

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 69.72 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 30.28

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 17.43 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 5.96 ส่วนหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.29 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 24.31

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก		หัวหน้าแผนก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 25 ปี	0	0.00	2	0.92	2	0.92
26 – 30 ปี	17	7.80	96	44.04	113	51.83
31 – 35 ปี	32	14.68	63	28.90	95	43.58
36 ปีขึ้นไป	2	0.92	6	2.75	8	3.67
รวม	51	23.39	167	76.61	218	100

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.83 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.58

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.68 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.80 ส่วนหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.04 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.90

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก		หัวหน้าแผนก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	17	7.80	69	31.65	86	39.45
สมรส	34	15.60	92	42.20	126	57.80
อื่นๆ (หย่าร้าง)	0	0.00	6	2.75	6	2.75
รวม	51	23.39	167	76.61	218	100

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 39.45

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 15.60 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 7.80 ส่วนหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.65

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก		หัวหน้าแผนก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมปลายหรือปวช.	6	2.75	59	27.06	65	29.82
ปวส.	16	7.34	66	30.28	82	37.61
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	26	11.93	27	12.39	53	24.31
ปริญญาโท	3	1.38	6	2.75	9	4.13
อื่นๆ (มัธยมต้น)	0	0.00	9	4.13	9	4.13
รวม	51	23.39	167	76.61	218	100

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 37.61 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 29.82

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 11.93 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 7.34 ส่วนหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 30.28 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 27.06

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

รายได้รวมต่อเดือน	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก		หัวหน้าแผนก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	0	0.00	0	0.00	0	0.00
5,000 – 10,000 บาท	5	2.29	28	12.84	33	15.14
10,001 – 20,000 บาท	23	10.55	118	54.13	141	64.68
20,001 – 30,000 บาท	6	2.75	15	6.88	21	9.63
30,001 – 40,000 บาท	17	7.80	6	2.75	23	10.55
40,001 บาทขึ้นไป	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวม	51	23.39	167	76.61	218	100

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.68 รองลงมามีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.14

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.55 รองลงมามีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.80 ส่วนหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.13 รองลงมามีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.84

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก		หัวหน้าแผนก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4 ปี	1	0.46	11	5.05	12	5.5
4 – 6 ปี	1	0.46	21	9.63	22	10.09
7 – 9 ปี	33	15.14	87	39.91	120	55.05
10 – 12 ปี	14	6.42	41	18.81	55	25.23
12 ปีขึ้นไป	2	0.92	7	3.21	9	4.13
รวม	51	23.39	167	76.61	218	100

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.05 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10 – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.23

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.14 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10 – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.42 ส่วนหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.91 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10 – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.81

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูง และรายได้รวมต่อเดือน

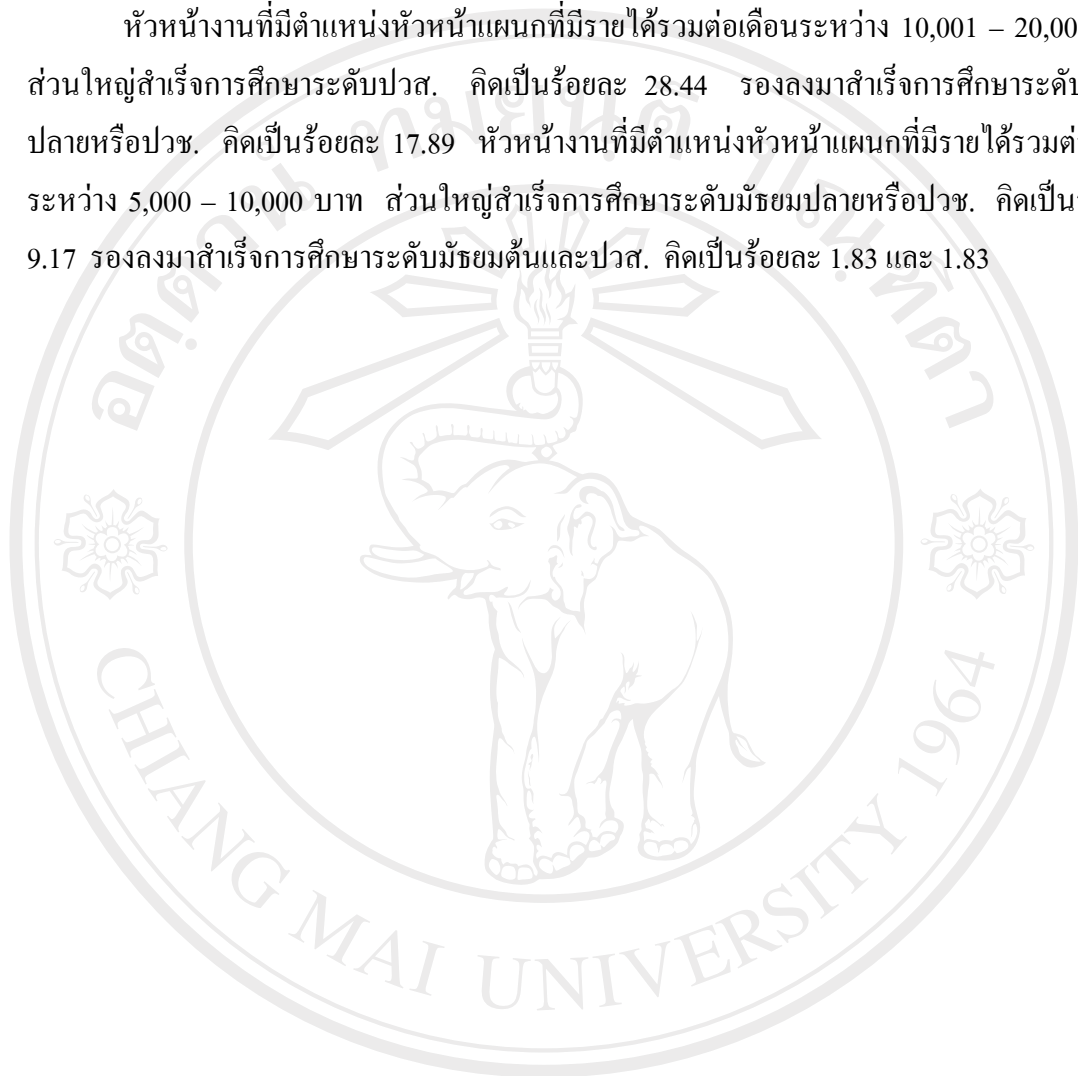
ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุด		รายได้รวมต่อเดือน (บาท)										รวม	
		5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 ขึ้นไป			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ช่วย ผู้จัดการ แผนก	มัธยมต้น	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	มัธยมปลาย/ปวช.	3	1.38	3	1.38	0	0.00	0	0.00	0	0.00	6	2.75
	ปวส.	1	0.46	14	6.42	1	0.46	0	0.00	0	0.00	16	7.34
	ปริญญาตรี	1	0.46	6	2.75	5	2.29	14	6.42	0	0.00	26	11.93
	ปริญญาโท	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	1.38	3	1.38
	รวม	5	2.29	23	10.55	6	2.75	14	6.42	3	1.38	51	23.39
หัวหน้า แผนก	มัธยมต้น	4	1.83	5	2.29	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	4.13
	มัธยมปลาย/ปวช.	20	9.17	39	17.89	0	0.00	0	0.00	0	0.00	59	27.06
	ปวส.	4	1.83	62	28.44	0	0.00	0	0.00	0	0.00	66	30.28
	ปริญญาตรี	0	0.00	11	5.05	11	5.05	5	2.29	0	0.00	27	12.39
	ปริญญาโท	0	0.00	1	0.46	4	1.83	1	0.46	0	0.00	6	2.75
	รวม	28	12.84	118	54.13	15	6.88	6	2.75	0	0.00	167	76.61
รวม	มัธยมต้น	4	1.83	5	2.29	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	4.13
	มัธยมปลาย/ปวช.	23	10.55	42	19.27	0	0.00	0	0.00	0	0.00	65	29.82
	ปวส.	5	2.29	76	34.86	1	0.46	0	0.00	0	0.00	82	37.61
	ปริญญาตรี	1	0.46	17	7.80	16	7.34	19	8.72	0	0.00	53	24.31
	ปริญญาโท	0	0.00	1	0.46	4	1.83	1	0.46	3	1.38	9	4.13
	รวม	33	15.14	141	64.68	21	9.63	20	10.55	3	0.00	218	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 34.86 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 19.27 พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 10.55 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 2.29

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 6.42 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.75 หัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกที่มี

รายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.42

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 28.44 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 17.89 หัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 9.17 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมต้นและปวส. คิดเป็นร้อยละ 1.83 และ 1.83



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือน

ระยะเวลาในการทำงาน		รายได้รวมต่อเดือน (บาท)										รวม	
		5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 ขึ้นไป			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ช่วย ผู้จัดการ แผนก	ต่ำกว่า 4 ปี	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.46	0	0.00	1	0.46
	4 – 6 ปี	0	0.00	0	0.00	1	0.46	0	0.00	0	0.00	1	0.46
	7 – 9 ปี	3	1.38	13	5.96	2	0.92	15	6.88	0	0.00	33	15.14
	10 – 12 ปี	2	0.92	9	4.13	3	1.38	0	0.00	0	0.00	14	6.42
	12 ปีขึ้นไป	0	0.00	1	0.46	0	0.00	1	0.46	0	0.00	2	0.92
	รวม	5	2.29	23	10.55	6	2.75	17	7.80	0	0.00	51	23.39
หัวหน้า แผนก	ต่ำกว่า 4 ปี	1	0.46	5	2.29	5	2.29	0	0.00	0	0.00	11	5.05
	4 – 6 ปี	6	2.75	8	3.67	6	2.75	1	0.46	0	0.00	21	9.63
	7 – 9 ปี	12	5.50	66	30.28	4	1.83	5	2.29	0	0.00	87	39.91
	10 – 12 ปี	9	4.13	32	14.68	0	0.00	0	0.00	0	0.00	41	18.81
	12 ปีขึ้นไป	0	0.00	7	3.21	0	0.00	0	0.00	0	0.00	7	3.21
	รวม	28	12.84	118	54.13	15	6.88	6	2.75	0	0.00	167	76.61
รวม	ต่ำกว่า 4 ปี	1	0.46	5	2.29	5	2.29	1	0.46	0	0.00	12	5.50
	4 – 6 ปี	6	2.75	8	3.67	7	3.21	1	0.46	0	0.00	22	10.90
	7 – 9 ปี	15	6.88	79	36.24	6	2.75	20	9.17	0	0.00	120	55.05
	10 – 12 ปี	11	5.05	41	18.81	3	1.38	0	0.00	0	0.00	55	25.23
	12 ปีขึ้นไป	0	0.00	8	0.00	0	0.00	1	0.46	0	0.00	9	4.13
	รวม	33	15.14	141	64.68	21	9.63	23	10.55	0	0.00	218	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.24 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10 – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.81 พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.88 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10 – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.05

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.96 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10 – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.13 หัวหน้างานที่มี

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 7–9 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.88

หัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 7–9 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.28 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10 – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.68 หัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกที่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.50 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10 – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.13



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 9 - 39)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน (Motivator Factors)
 ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงาน
 ระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้าน
 ความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความสำเร็จของงาน - สามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายจนประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย	62	28.44	114	52.29	35	16.06	5	2.29	2	0.92	4.05	มาก
- ได้ทำงานที่มีมาตรฐานสูง จนประสบความสำเร็จ	56	25.69	108	49.54	48	22.02	4	1.83	2	0.92	3.97	มาก
- ได้ทำงานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนจนประสบ ความสำเร็จ	59	27.06	94	43.12	51	23.39	13	5.96	1	0.46	3.90	มาก
- ได้ทำงานที่ได้ร่วมการ ตัดสินใจหรือร่วมแก้ไข ปัญหาจนประสบความสำเร็จ	69	31.65	115	52.75	29	13.30	3	1.38	2	0.92	4.13	มาก
รวม											4.01	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย
 ที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน โดยเฉลี่ยในระดับ
 มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงานที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับ
 มาก ได้แก่ ได้ทำงานที่ได้ร่วมการตัดสินใจหรือร่วมแก้ไขปัญหาจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 4.13 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
 4.05 และได้ทำงานที่มีมาตรฐานสูงจะประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความก้าวหน้า - ได้ทำงานนั้นแล้วมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	91	41.74	76	34.86	45	20.64	3	1.38	3	1.38	4.14	มาก
- ได้ทำงานนั้นแล้วทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเพิ่มขึ้น	43	19.72	77	35.32	86	39.45	9	4.13	3	1.38	3.68	มาก
- ได้ทำงานนั้นแล้วทำให้มีความชำนาญมากขึ้น	73	33.49	105	48.17	36	16.51	4	1.83	0	0.00	4.13	มาก
- ได้ทำงานนั้นแล้วทำให้มีความรู้มากขึ้น	108	49.54	84	38.53	26	11.93	0	0.00	0	0.00	4.38	มาก
รวม											4.08	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ได้ทำงานนั้นแล้วทำให้มีความรู้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ได้ทำงานนั้นแล้วมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ได้ทำงานนั้นแล้วทำให้มีความชำนาญมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และได้ทำงานนั้นแล้วทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านการยกย่อง													
- ได้ทำงานที่บริษัทให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน	145	66.51	53	24.31	19	8.72	1	0.46	0	0.00	4.57	มากที่สุด	
- ได้ทำงานที่บริษัทให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน	129	59.17	66	30.28	20	9.17	3	1.38	0	0.00	4.47	มาก	
- ได้ทำงานที่บุคคลอื่นเห็นว่ามีความคุ้มค่า	84	38.53	82	37.61	47	21.56	5	2.29	0	0.00	4.12	มาก	
- ได้ทำงานนั้นแล้วได้รับการชมเชยจากบริษัท	70	32.11	75	34.40	58	26.61	10	4.59	5	2.29	3.89	มาก	
	รวม										4.26	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านการยกย่องโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ปัจจัยย่อยด้านการยกย่องที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ได้ทำงานที่บริษัทให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ได้ทำงานที่บุคคลอื่นเห็นว่ามีความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และได้ทำงานนั้นแล้วได้รับการชมเชยจากบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านการยกย่องที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้ทำงานที่บริษัทให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงาน ระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้าน ความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความรับผิดชอบ - ได้ทำงานที่ต้องมีความ รับผิดชอบสูงมากกว่าผู้อื่น	15	6.88	84	38.53	98	44.95	10	4.59	11	5.05	3.38	ปาน กลาง
- ได้ทำงานที่มีอำนาจ เด็ดขาดในการตัดสินใจโดย ปราศจากการแทรกแซงจาก ผู้บังคับบัญชา	25	11.47	74	33.94	74	33.94	30	13.76	15	6.88	3.29	ปาน กลาง
- ได้ทำงานในปริมาณที่ มากกว่าผู้อื่น	3	1.38	30	13.76	110	50.46	55	25.23	20	9.17	2.73	ปาน กลาง
รวม											3.13	ปาน กลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย ที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบ โดยเฉลี่ยในระดับปาน กลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

ปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ได้แก่ ได้ทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงมากกว่าผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ได้ทำงานที่มี อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจโดยปราศจากการแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และได้ทำงานในปริมาณที่มากกว่าผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านลักษณะของงาน - ได้ทำงานที่มีความยาก และท้าทายความรู้ความ สามารถของผู้ทำงาน	41	18.81	92	42.20	74	33.94	8	3.67	3	1.38	3.73	มาก
- ได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ	73	33.49	100	45.87	39	17.89	6	2.75	0	0.00	4.10	มาก
- ได้ทำงานที่ไม่ซ้ำซาก และจำเจ	40	18.35	101	46.33	61	27.98	11	5.05	5	2.29	3.73	มาก
- ได้ทำงานที่สร้างความรู้ สึกว่ามีความก้าวหน้าใน อาชีพการงาน	98	44.95	95	43.58	22	10.09	1	0.46	2	0.92	4.31	มาก
รวม											3.97	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงานที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ได้ทำงานที่สร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ได้ทำงานที่มีความยากและท้าทายความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และได้ทำงานที่ไม่ซ้ำซากและจำเจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล - การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งมีความชัดเจน	58	26.61	98	44.95	54	24.77	6	2.75	2	0.92	3.94	มาก
- ได้ทำงานที่มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง	17	7.80	76	34.86	73	33.49	41	18.81	11	5.05	3.22	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	29	13.30	119	54.59	60	27.52	9	4.13	1	0.46	3.76	มาก
- หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลัก	13	5.96	61	27.98	101	46.33	33	15.14	10	4.59	3.16	ปานกลาง
รวม											3.52	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้ทำงานที่มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างาน ที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน (Motivator Factors)

ปัจจัยย่อยในส่วนของปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย			แปลผล
	ผู้ช่วย ผู้จัดการแผนก	หัวหน้า แผนก	รวม	
ด้านความสำเร็จของงาน	4.02	4.01	4.01	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.02	4.10	4.08	มาก
ด้านการยกย่อง	4.26	4.26	4.26	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.12	3.14	3.13	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	3.99	3.96	3.97	มาก
ด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคล	3.54	3.62	3.52	มาก
ค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน	3.83	3.85	3.86	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

(Hygiene Factors)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน - ได้ทำงานที่ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนขั้นพื้นฐาน หรือค่าจ้างต่อวันที่เหมาะสม	142	65.14	51	23.39	24	11.01	1	0.46	0	0.00	4.53	มากที่สุด
- ได้ทำงานที่ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม	126	57.80	62	28.44	28	12.84	2	0.92	0	0.00	4.43	มาก
- ได้ทำงานที่ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินโบนัสที่เหมาะสม	144	66.06	57	26.15	16	7.34	1	0.46	0	0.00	4.58	มากที่สุด
รวม											4.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนโดยเฉลี่ยในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้ทำงานที่ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินโบนัสที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และได้ทำงานที่ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนขั้นพื้นฐานหรือค่าจ้างต่อวันที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ได้ทำงานที่ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล													
- ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา	152	69.72	47	21.56	17	7.80	2	0.92	0	0.00	4.60	มากที่สุด	
- ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	146	66.97	64	29.36	7	3.21	1	0.46	0	0.00	4.63	มากที่สุด	
- ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา	150	68.81	58	26.61	10	4.59	0	0.00	0	0.00	4.64	มากที่สุด	
											รวม	4.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉลี่ยในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านสถานภาพ

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านสถานภาพ - ได้เป็นที่รู้จักจากบุคคลอื่น ๆ ว่าท่านอยู่ในตำแหน่งหรือฐานะใดๆ ในบริษัท	19	8.72	51	23.39	107	49.08	27	12.39	14	6.42	3.16	ปานกลาง
- ได้เป็นที่เคารพและยำเกรงจากบุคคลอื่น ๆ	9	4.13	47	21.56	107	49.08	45	20.64	10	4.59	3.00	ปานกลาง
- ได้เป็นที่รู้จักจากบุคคลอื่น ๆ ว่าท่านมีความสำคัญเพียงใดต่อบริษัท	14	6.42	49	22.48	98	44.95	41	18.81	16	7.34	3.02	ปานกลาง
รวม											3.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านสถานภาพโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ปัจจัยย่อยด้านสถานภาพที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เป็นที่รู้จักจากบุคคลอื่น ๆ ว่าท่านอยู่ในตำแหน่งหรือฐานะใดๆ ในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ได้เป็นที่รู้จักจากบุคคลอื่น ๆ ว่าท่านมีความสำคัญเพียงใดต่อบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และได้เป็นที่เคารพและยำเกรงจากบุคคลอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านการบังคับบัญชา - สามารถปฏิบัติกรควบคุมบังคับบัญชาโดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ จากผู้บังคับบัญชา	30	13.76	79	36.24	71	32.57	29	13.30	9	4.13	3.42	ปานกลาง
- สามารถให้บทลงโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่างหน่วยงานได้ทันทีที่พบเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง	10	4.59	48	22.02	77	35.32	50	22.94	33	15.14	2.78	ปานกลาง
- ได้ทำงานในระบบที่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	87	39.91	104	47.71	24	11.01	3	1.38	0	0.00	4.26	มาก
รวม											3.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชาที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถปฏิบัติกรควบคุมบังคับบัญชาโดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ จากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และสามารถให้บทลงโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่างหน่วยงานได้ทันทีที่พบเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านสภาพที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ได้ทำงานในระบบที่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านนโยบายของบริษัท

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านนโยบายของบริษัท - ได้ทำงานในระบบงานที่มีความสอดคล้องกับนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้	40	18.35	112	51.38	61	27.98	5	2.29	0	0.00	3.86	มาก
- ได้ทำงานที่ยึดถือกฎเกณฑ์การทำงานสอดคล้องกับนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้	30	13.76	102	46.79	83	38.07	3	1.38	0	0.00	3.73	มาก
- ได้ทำงานในสายการบังคับบัญชาที่มีความสอดคล้องกับนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้	30	13.76	106	48.62	76	34.86	6	2.75	0	0.00	3.73	มาก
- ได้ทำงานในรูปแบบการช่วยเหลือเกื้อกูลงานมากกว่ารูปแบบการสั่งงาน	83	38.07	94	43.12	32	14.68	7	3.21	2	0.92	4.14	มาก
รวม											3.87	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านนโยบายของบริษัทโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ปัจจัยย่อยด้านนโยบายของบริษัทที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ได้ทำงานในรูปแบบการช่วยเหลือเกื้อกูลงานมากกว่ารูปแบบการสั่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ได้ทำงานในระบบงานที่มีความสอดคล้องกับนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ได้ทำงานที่ยึดถือกฎเกณฑ์การทำงานสอดคล้องกับนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และได้ทำงานในสายการบังคับบัญชาที่มีความสอดคล้องกับนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ได้ทำงานที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานจัดเตรียมไว้อย่างเหมาะสม	109	50.00	96	44.04	13	5.96	0	0.00	0	0.00	4.44	มาก
- ได้ทำงานในสถานที่ที่มีแสงสว่างอย่างเหมาะสม	93	42.66	83	38.07	36	16.51	4	1.83	2	0.92	4.20	มาก
- ได้ทำงานในสถานที่ที่มีอากาศถ่ายเทอย่างเหมาะสม	111	50.92	80	35.70	25	11.47	1	0.46	1	0.46	4.37	มาก
- ได้ทำงานในสภาวะแวดล้อมที่มีอุณหภูมิเหมาะสม	97	44.50	100	45.87	19	8.72	1	0.46	1	0.46	4.33	มาก
รวม											4.34	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ได้ทำงานที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานจัดเตรียมไว้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ได้ทำงานในสถานที่ที่มีอากาศถ่ายเทอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ได้ทำงานในสภาวะแวดล้อมที่มีอุณหภูมิเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และได้ทำงานในสถานที่ที่มีแสงสว่างอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการ

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านสวัสดิการ													
- ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม	131	60.09	64	29.36	18	8.26	5	2.29	0	0.00	4.47	มาก	
- ได้รับสวัสดิการค่าที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม	122	55.96	67	30.73	26	11.93	3	1.38	0	0.00	4.41	มาก	
- ได้รับสวัสดิการค่าช่วยเหลือการเดินทางที่เหมาะสม	136	62.39	62	28.44	16	7.34	4	1.83	0	0.00	4.51	มากที่สุด	
- ได้รับสวัสดิการค่าอาหารที่เหมาะสม	131	60.09	64	29.36	17	7.80	6	2.75	0	0.00	4.47	มาก	
	รวม										4.47	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการ โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

ปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมากตามลำดับคือ ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ได้รับสวัสดิการค่าอาหารที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และได้รับสวัสดิการค่าที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับสวัสดิการค่าช่วยเหลือการเดินทางที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของงาน

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระดับของการมีความเห็นด้วย										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความมั่นคงของงาน - ได้ทำงานที่มีความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	140	64.22	62	28.44	14	6.42	0	0.00	2	0.92	4.55	มากที่สุด
- ได้ทำงานที่ไม่มียุทธศาสตร์ การโยกย้ายหน้าที่ระหว่าง หน่วยงาน	51	23.39	78	35.78	56	25.69	23	10.55	10	4.59	3.63	มาก
- ได้ทำงานในองค์กรที่มี การเจริญเติบโตในการทำ ธุรกิจ	119	54.59	81	37.16	15	6.88	3	1.38	0	0.00	4.45	มาก
รวม											4.21	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของงาน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของงานที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ได้ทำงานในองค์กรที่มีการเจริญเติบโตในการทำธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และได้ทำงานที่ไม่มียุทธศาสตร์การโยกย้ายหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของงานที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้ทำงานที่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยของพนักงานระดับหัวหน้างาน ที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Hygiene Factors)

ปัจจัยย่อยในส่วนของปัจจัยสุขอนามัย ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย			แปลผล
	ผู้ช่วย ผู้จัดการแผนก	หัวหน้า แผนก	รวม	
ด้านเงินเดือน หรือค่าตอบแทน	4.45	4.53	4.51	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.63	4.62	4.62	มากที่สุด
ด้านสภาพ	3.03	3.07	3.06	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.32	3.54	3.49	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	3.74	3.90	3.87	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	4.39	4.34	มาก
ด้านสวัสดิการ	4.32	4.51	4.47	มาก
ด้านความมั่นคงของงาน	4.19	4.22	4.21	มาก
ค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัย สุขอนามัยในการทำงาน	3.98	4.10	4.09	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงานและด้านนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชาและด้านสภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ความสำเร็จของงาน	4.00	มาก	4.03	มาก	4.01	มาก
ความก้าวหน้า	4.04	มาก	4.18	มาก	4.08	มาก
การยกย่อง	4.25	มาก	4.31	มาก	4.26	มาก
ความรับผิดชอบ	3.18	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	3.96	มาก	4.00	มาก	3.97	มาก
การเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล	3.60	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	มาก	3.86	มาก	3.84	มาก
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)						
เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	4.51	มากที่สุด	4.53	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.58	มากที่สุด	4.73	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด
สถานภาพ	3.08	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.51	มาก	3.44	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
นโยบายของบริษัท	3.80	มาก	4.02	มาก	3.87	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.27	มาก	4.48	มาก	4.34	มาก
สวัสดิการ	4.41	มาก	4.60	มากที่สุด	4.47	มาก
ความมั่นคงของงาน	4.16	มาก	4.33	มาก	4.21	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	มาก	4.14	มาก	4.07	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานเพศชายมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน

ความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายของบริษัทและด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านสภาพภูมิทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับหัวหน้างานงานเทศหญิงมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยปัจจัยย่อย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพภูมิทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	อายุ				รวม	
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี		มากกว่า 30 ปี		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ความสำเร็จของงาน	4.02	มาก	4.01	มาก	4.01	มาก
ความก้าวหน้า	4.05	มาก	4.12	มาก	4.08	มาก
การยกย่อง	4.26	มาก	4.27	มาก	4.26	มาก
ความรับผิดชอบ	3.10	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	3.99	มาก	3.95	มาก	3.97	มาก
การเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล	3.58	มาก	3.62	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	มาก	3.86	มาก	3.84	มาก
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)						
เงินเดือน	4.45	มาก	4.58	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.59	มากที่สุด	4.67	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด
สภาพภาพ	3.02	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.41	ปานกลาง	3.58	มาก	3.49	ปานกลาง
นโยบายของบริษัท	3.85	มาก	3.88	มาก	3.87	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.35	มาก	4.33	มาก	4.34	มาก
สวัสดิการ	4.44	มาก	4.49	มาก	4.47	มาก
ความมั่นคงของงาน	4.23	มาก	4.19	มาก	4.21	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	มาก	4.10	มาก	4.07	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับหัวหน้างานอายุมากกว่า 30 ปีมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โดยปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายของบริษัทและด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	สถานภาพ				รวม	
	โสด		สมรส		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ความสำเร็จของงาน	4.04	มาก	3.98	มาก	4.01	มาก
ความก้าวหน้า	4.08	มาก	4.08	มาก	4.08	มาก
การยกย่อง	4.23	มาก	4.29	มาก	4.26	มาก
ความรับผิดชอบ	3.12	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	4.07	มาก	3.90	มาก	3.97	มาก
การเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล	3.65	มาก	3.57	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	มาก	3.83	มาก	3.84	มาก
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)						
เงินเดือน	4.48	มาก	4.54	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.58	มากที่สุด	4.65	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด
สถานภาพ	3.00	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.34	ปานกลาง	3.59	มาก	3.49	ปานกลาง
นโยบายของบริษัท	3.84	มาก	3.87	มาก	3.87	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.25	มาก	4.38	มาก	4.34	มาก
สวัสดิการ	4.41	มาก	4.51	มากที่สุด	4.47	มาก
ความมั่นคงของงาน	4.21	มาก	4.21	มาก	4.21	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	มาก	4.10	มาก	4.07	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานสถานภาพโสดมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับหัวหน้างานสถานภาพสมรสมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายของบริษัท และด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับการศึกษา				รวม	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ความสำเร็จของงาน	3.98	มาก	4.09	มาก	4.01	มาก
ความก้าวหน้า	4.12	มาก	4.01	มาก	4.08	มาก
การยกย่อง	4.31	มาก	4.17	มาก	4.26	มาก
ความรับผิดชอบ	3.12	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	3.92	มาก	4.08	มาก	3.97	มาก
การเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล	3.58	มาก	3.64	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	มาก	4.02	มาก	3.84	มาก
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)						
เงินเดือน	4.50	มากที่สุด	4.54	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.65	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด
สภาพภาพ	3.07	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.54	มาก	3.38	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
นโยบายของบริษัท	3.89	มาก	3.82	มาก	3.87	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.41	มาก	4.18	มาก	4.34	มาก
สวัสดิการ	4.48	มาก	4.44	มาก	4.47	มาก
ความมั่นคงของงาน	4.20	มาก	4.23	มาก	4.21	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	มาก	4.02	มาก	4.07	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายของบริษัท และด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับหัวหน้างานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและแปรผลระดับของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามรายได้รวมต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	รายได้ต่อเดือน						รวม	
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001-20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท		ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล		
ความสำเร็จของงาน	3.92	มาก	4.04	มาก	4.00	มาก	4.01	มาก
ความก้าวหน้า	3.97	มาก	4.15	มาก	3.95	มาก	4.08	มาก
การยกย่อง	4.30	มาก	4.31	มาก	4.09	มาก	4.26	มาก
ความรับผิดชอบ	3.01	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	3.85	มาก	3.97	มาก	4.06	มาก	3.97	มาก
การเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล	3.52	มาก	3.62	มาก	3.61	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	มาก	3.88	มาก	3.80	มาก	3.84	มาก
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)								
เงินเดือน	4.60	มากที่สุด	4.54	มากที่สุด	4.36	มาก	4.51	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.72	มากที่สุด	4.63	มากที่สุด	4.53	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด
สถานภาพ	2.99	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.40	ปานกลาง	3.57	มาก	3.29	ปานกลาง	3.49	มาก
นโยบายของบริษัท	3.98	มาก	3.89	มาก	3.70	มาก	3.87	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.52	มากที่สุด	4.40	มาก	3.98	มาก	4.34	มาก
สวัสดิการ	4.63	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด	4.21	มาก	4.47	มาก
ความมั่นคงของงาน	4.29	มาก	4.19	มาก	4.20	มาก	4.21	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	มาก	4.10	มาก	3.91	มาก	4.07	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ย

ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของงาน และ ด้านนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายของบริษัท และด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระยะเวลาในการทำงาน						รวม	
	ต่ำกว่า 7 ปี		7 - 9 ปี		มากกว่า 9 ปี		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ความสำเร็จของงาน	4.14	มาก	3.96	มาก	4.04	มาก	4.01	มาก
ความก้าวหน้า	3.95	มาก	4.11	มาก	4.09	มาก	4.08	มาก
การยกย่อง	4.17	มาก	4.27	มาก	4.30	มาก	4.26	มาก
ความรับผิดชอบ	3.05	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	4.04	มาก	3.96	มาก	3.96	มาก	3.97	มาก
การเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล	3.60	มาก	3.59	มาก	3.63	มาก	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82	มาก	3.84	มาก	3.87	มาก	3.84	มาก
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)								
เงินเดือน	4.49	มาก	4.49	มาก	4.57	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.69	มากที่สุด	4.59	มากที่สุด	4.66	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด
สถานภาพ	3.15	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.30	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.69	มาก	3.49	ปานกลาง
นโยบายของบริษัท	3.91	มาก	3.84	มาก	3.89	มาก	3.87	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	มาก	4.30	มาก	4.40	มาก	4.34	มาก
สวัสดิการ	4.58	มากที่สุด	4.43	มาก	4.48	มาก	4.47	มาก
ความมั่นคงของงาน	4.26	มาก	4.24	มาก	4.12	มาก	4.21	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	มาก	4.04	มาก	4.12	มาก	4.07	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 7 ปีมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความสำเร็จของงาน ด้าน

ลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยปัจจัยย่อยเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 9 ปีมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายของบริษัท และด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 9 ปีมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยปัจจัยย่อยเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ

	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.020	0.020	0.11	0.746
	ภายในกลุ่ม	216	40.197	0.186		
	รวม	217	40.216			
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.508	0.508	2.61	0.108
	ภายในกลุ่ม	216	42.036	0.195		
	รวม	217	42.544			

	เพศ	N	Mean	Stdev	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ชาย	152	3.838	0.404	3.774	3.902
	หญิง	66	3.858	0.488	3.741	3.975
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ชาย	152	4.038	0.452	3.966	4.110
	หญิง	66	4.143	0.415	4.043	4.243

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กลุ่มเพศ ได้แก่ ชาย และเพศ

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มเพศที่แตกต่างกัน คือ ชาย และหญิง มีความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.023	0.023	0.12	0.728
	ภายในกลุ่ม	216	40.194	0.186		
	รวม	217	40.216			
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.202	0.202	1.03	0.311
	ภายในกลุ่ม	216	42.342	0.196		
	รวม	217	42.544			

	อายุ	N	Mean	Stdev	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	115	3.835	0.475	3.748	3.922
	มากกว่า 30 ปี	103	3.855	0.376	3.783	3.927
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	115	4.041	0.463	3.998	4.084
	มากกว่า 30 ปี	103	4.102	0.419	4.021	4.183

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กลุ่มอายุ ได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และมากกว่า 30 ปี

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามสถานภาพ

	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.067	0.067	0.36	0.550
	ภายในกลุ่ม	210	39.264	0.187		
	รวม	211	39.331			
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.412	0.412	2.10	0.149
	ภายในกลุ่ม	210	41.236	0.196		
	รวม	211	41.648			

	สถานภาพ	N	Mean	Stdev	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	โสด	86	3.864	0.436	3.772	3.956
	สมรส	126	3.828	0.429	3.753	3.903
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	โสด	86	4.013	0.471	3.914	4.112
	สมรส	126	4.103	0.423	4.029	4.177

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กลุ่มสถานภาพ ได้แก่ โสด และสมรส

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มสถานภาพที่แตกต่างกัน
คือ โสด และสมรส มีความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจ
ในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามระดับ
การศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.014	0.014	0.08	0.783
	ภายในกลุ่ม	216	40.202	0.186		
	รวม	217	40.216			
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.227	0.227	1.16	0.283
	ภายในกลุ่ม	216	42.317	0.196		
	รวม	217	42.544			

	ระดับการศึกษา	N	Mean	Stdev	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	147	3.839	0.432	3.769	3.909
	ปริญญาตรีขึ้นไป	71	3.856	0.429	3.756	3.956
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	147	4.092	0.428	4.022	4.162
	ปริญญาตรีขึ้นไป	71	4.024	0.471	3.915	4.133

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กลุ่มระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามรายได้

	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.453	0.226	1.22	0.296
	ภายในกลุ่ม	215	39.763	0.185		
	รวม	217	40.216			
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	2	1.372	0.686	3.58	0.029
	ภายในกลุ่ม	215	41.172	0.191		
	รวม	217	42.544			

	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Stdev	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ต่ำกว่า 10,000 บาท	33	3.761	0.428	3.615	3.907
	10,001 – 20,000 บาท	141	3.877	0.412	3.809	3.945
	มากกว่า 20,000 บาท	44	3.803	0.484	3.660	3.946
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ต่ำกว่า 10,000 บาท	33	4.141	0.462	3.983	4.299
	10,001 – 20,000 บาท	141	4.102	0.424	4.032	4.172
	มากกว่า 20,000 บาท	44	3.915	0.461	3.779	4.051

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison)

Dependent Variable: STRESS by Scheffe

รายได้ต่อเดือน #1	รายได้ต่อเดือน #2	Mean Difference (#1 - #2)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	0.039	0.036	0.660
	มากกว่า 20,000 บาท	0.226	0.069	0.037
10,001 – 20,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-0.039	0.036	0.660
	มากกว่า 20,000 บาท	0.187	0.080	0.019
มากกว่า 20,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-0.226	0.069	0.037
	10,001 – 20,000 บาท	-0.187	0.080	0.019

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กลุ่มรายได้ต่อเดือน ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท
10,001 – 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มของรายได้รวมต่อเดือนที่
แตกต่างกัน คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มี
ความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ แต่สำหรับความคิดเห็น
ด้วยต่อด้านปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน มีอย่างน้อย
2 กลุ่มรายได้ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

และจากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานระดับหัวหน้า
งานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาทและรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มี
ความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้า
งานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทและรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความเห็นด้วย
ต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ด้วยเช่นกัน โดยที่กลุ่มพนักงานระดับหัวหน้า
งานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีความเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.141 ซึ่ง
สูงกว่ากลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาทมีความเห็น
ด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.102

ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามระยะเวลาในการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.058	0.029	0.15	0.857
	ภายในกลุ่ม	215	40.158	0.187		
	รวม	217	40.216			
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.306	0.153	0.78	0.460
	ภายในกลุ่ม	215	42.238	0.196		
	รวม	217	42.544			

	ระยะเวลาในการทำงาน	N	Mean	Stdev	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ต่ำกว่า 7 ปี	34	3.824	0.415	3.685	3.963
	7 – 9 ปี	120	3.837	0.463	3.754	3.920
	มากกว่า 9 ปี	64	3.868	0.376	3.776	3.960
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ต่ำกว่า 7 ปี	34	4.089	0.412	3.951	4.227
	7 – 9 ปี	120	4.037	0.456	3.956	4.118
	มากกว่า 9 ปี	64	4.121	0.433	4.015	4.227

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กลุ่มระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 7 ปี 7 – 9 ปี และมากกว่า 9 ปี

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มของระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน คือ ต่ำกว่า 7 ปี ระหว่าง 7 – 9 ปี และมากกว่า 9 ปี มีความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามตำแหน่งงานรับผิดชอบ

	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.023	0.023	0.12	0.728
	ภายในกลุ่ม	216	40.194	0.186		
	รวม	217	40.216			
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1	0.522	0.522	2.68	0.103
	ภายในกลุ่ม	216	42.022	0.195		
	รวม	217	42.544			

	ตำแหน่งงาน รับผิดชอบ	N	Mean	Stdev	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก	51	3.826	0.465	3.699	3.953
	หัวหน้าแผนก	167	3.85	0.421	3.786	3.914
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก	51	3.981	0.497	3.845	4.117
	หัวหน้าแผนก	167	4.097	0.423	4.033	4.161

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กลุ่มตำแหน่งงานรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนก

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งงานรับผิดชอบที่แตกต่างกัน คือ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านในส่วนของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามตำแหน่งงานรับผิดชอบ

ปัจจัยย่อยด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.002	0.002	0.00	0.944
	ภายในกลุ่ม	216	99.081	0.459		
	รวม	217	99.084			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1	0.264	0.264	0.93	0.336
	ภายในกลุ่ม	216	61.375	0.284		
	รวม	217	61.639			
การยกย่อง	ระหว่างกลุ่ม	1	0.00	0.00	0.00	0.998
	ภายในกลุ่ม	216	79.639	0.369		
	รวม	217	79.639			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.016	0.016	0.03	0.867
	ภายในกลุ่ม	216	121.126	0.561		
	รวม	217	121.142			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.027	0.027	0.09	0.76
	ภายในกลุ่ม	216	61.405	0.284		
	รวม	217	61.431			
การเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1	0.224	0.224	0.76	0.384
	ภายในกลุ่ม	216	63.443	0.294		
	รวม	217	63.667			

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กลุ่มตำแหน่งงานรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนก

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งงานรับผิดชอบที่แตกต่างกัน คือ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านในส่วนของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามตำแหน่งงานรับผิดชอบ

ปัจจัยย่อยด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.262	0.262	0.63	0.424
	ภายในกลุ่ม	216	88.419	0.409		
	รวม	217	88.681			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1	0.007	0.007	0.02	0.882
	ภายในกลุ่ม	216	66.482	0.308		
	รวม	217	66.489			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.043	0.043	0.06	0.801
	ภายในกลุ่ม	216	145.221	0.672		
	รวม	217	145.264			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1	1.868	1.868	3.97	0.048
	ภายในกลุ่ม	216	101.711	0.471		
	รวม	217	103.578			
นโยบายของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	1	1.051	1.051	3.07	0.081
	ภายในกลุ่ม	216	73.837	0.342		
	รวม	217	74.888			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	2.021	2.021	5.07	0.025
	ภายในกลุ่ม	216	86.179	0.399		
	รวม	217	86.200			
สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1	1.365	1.365	2.86	0.092
	ภายในกลุ่ม	216	103.081	0.477		
	รวม	217	104.446			
ความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.026	0.026	0.07	0.795
	ภายในกลุ่ม	216	84.296	0.390		
	รวม	217	84.323			

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กลุ่มตำแหน่งงานรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกและหัวหน้าแผนก

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งงานรับผิดชอบที่แตกต่างกัน คือ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายของบริษัท ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ แต่มีความคิดเห็นด้วยต่อด้านปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์