

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เครือทวิทรัพย์กรุ๊ป จังหวัด เชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเครือทวิทรัพย์กรุ๊ป จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งผลการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เครือทวิทรัพย์กรุ๊ป จังหวัด เชียงใหม่ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการจูงใจที่เป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

2.2 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการจูงใจที่เป็นปัจจัยอนามัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เครือทวิทรัพย์กรุ๊ป จังหวัด เชียงใหม่ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	63	64.95
หญิง	34	35.05
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายเป็นร้อยละ 64.95 และ เป็น เพศหญิง ร้อยละ 35.05

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกประเภทพนักงาน

ประเภทพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานสำนักงาน	17	17.53
พนักงานปฏิบัติการ	80	82.47
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานปฏิบัติการเป็นร้อยละ 82.47 และเป็น พนักงานสำนักงาน ร้อยละ 17.53

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุปัจจุบัน

อายุปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	3	3.09
21-30 ปี	35	36.08
31-40 ปี	24	24.74
41-50 ปี	25	25.77
51 ปีขึ้นไป	10	10.31
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 36.08 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 25.77 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 24.74 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.31 และอายุไม่เกิน 20 ปี ร้อยละ 3.09

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	32	32.99
สมรส	61	62.89
อื่นๆ	4	4.12
รวม	97	100.00

หมายเหตุ: อื่นๆ ได้แก่ หย่าร้าง 4 ราย

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 62.89 และรองลงมามีสถานภาพโสด ร้อยละ 32.99 และสถานภาพอื่น ๆ ร้อยละ 4.12

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ป.6	33	34.02
มัธยมศึกษาตอนต้น	13	13.40
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	15	15.46
อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	9	9.28
ปริญญาตรีขึ้นไป	27	27.84
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ป.6 ร้อยละ 34.02 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 27.84 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 15.46 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 13.40 และมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 9.28

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานในปัจจุบัน ในบริษัทในเครือทิวทรัพย์กรุ๊ป จังหวัดเชียงใหม่

อายุการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	30	30.93
1 – 2 ปี	27	27.84
3 – 4 ปี	27	27.84
5 ปีขึ้นไป	13	13.40
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานในปัจจุบัน ในบริษัทในเครือทิวทรัพย์กรุ๊ป จังหวัดเชียงใหม่ น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 30.93 รองลงมา มีอายุการทำงาน มีจำนวนเท่ากัน คือ 1 – 2 ปี และ 3 – 4 ปี ร้อยละ 27.84 และมีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.40

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะ ค่าจ้างหรือเงินเดือน)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	33	34.02
5,001 – 10,000 บาท	38	39.18
10,001 – 15,000 บาท	14	14.43
15,001 บาทขึ้นไป	12	12.37
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 39.18 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 34.02 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 14.43 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 12.37

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้อื่นๆ (เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด เงินพิเศษอื่นๆ)

รายได้อื่นๆ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1,000 บาท	59	60.82
1,001 – 3,000 บาท	23	23.71
3,001 – 5,000 บาท	7	7.22
5,001 บาทขึ้นไป	8	8.25
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้อื่นๆ (เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด เงินพิเศษอื่นๆ) ไม่เกิน 1,000 บาท ร้อยละ 60.82 รองลงมา มีรายได้อื่นๆ 1,001 – 3,000 บาท ร้อยละ 23.71 มีรายได้อื่นๆ 5,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 8.25 และมีรายได้อื่นๆ 3,001 – 5,000 บาท ร้อยละ 7.22

ส่วนที่ 2 ข้อมูลศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เครือทิวทรัพย์กรุ๊ป จังหวัด

เชียงใหม่ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการจูงใจที่เป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันตามเป้าหมาย	14 (14.43)	45 (46.39)	37 (38.14)	1 (1.03)	0 (0.00)	3.74 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการทำงาน ของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วง ไปได้	15 (15.46)	48 (49.48)	33 (34.02)	1 (1.03)	0 (0.00)	3.79 (มาก)
ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ	10 (10.31)	36 (37.11)	46 (47.42)	4 (4.12)	1 (1.03)	3.52 (มาก)
การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้น	7 (7.2)	32 (33.0)	48 (49.5)	10 (10.3)	0 (0.00)	3.37 (ปานกลาง)
เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึก พอใจในผลงานนั้น	27 (27.84)	42 (43.30)	27 (27.84)	1 (1.03)	0 (0.00)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.68 (มาก)

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.79) การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.74) และความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่อง นับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับ ในความสามารถ และการยกย่องนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลภายในองค์กร	14 (14.43)	39 (40.21)	39 (40.21)	5 (5.15)	0 (0.00)	3.64 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากองค์กร	12 (12.37)	30 (30.93)	48 (49.48)	7 (7.22)	0 (0.00)	3.48 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจในการทำงานและ มอบหมายงานที่สำคัญให้ เสมอ	15 (15.46)	38 (39.18)	38 (39.18)	4 (4.12)	2 (2.06)	3.62 (มาก)
การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	16 (16.49)	49 (50.52)	31 (31.96)	1 (1.03)	0 (0.00)	3.82 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.64 (มาก)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.64) และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จ	10 (10.31)	31 (31.96)	33 (34.02)	19 (19.59)	4 (4.12)	3.25 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.25 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความน่าสนใจของงาน	28 (28.87)	45 (46.39)	23 (23.71)	1 (1.03)	0 (0.00)	4.03 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความถนัด	22 (22.68)	43 (44.33)	29 (29.90)	2 (2.06)	1 (1.03)	3.86 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	21 (21.65)	25 (25.77)	39 (40.21)	9 (9.28)	3 (3.09)	3.54 (มาก)
งานที่ทำท้าทายความสามารถ ในการทำงาน	25 (25.77)	36 (37.11)	31 (31.96)	2 (2.06)	3 (3.09)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.81 (มาก)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.86) งานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามความพึงพอใจต่อโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการกำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	11 (11.34)	28 (28.87)	37 (38.14)	15 (15.46)	6 (6.19)	3.24 (ปานกลาง)
บริษัทมีความเสมอภาค ความ ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	15 (15.46)	36 (37.11)	31 (31.96)	11 (11.34)	4 (4.12)	3.48 (ปานกลาง)
การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ	23 (23.71)	29 (29.90)	35 (36.08)	9 (9.28)	1 (1.03)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.48) และบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีอิสระในการทำงานไม่ ควบคุมมากเกินไป	28 (28.87)	38 (39.18)	29 (29.90)	1 (1.03)	1 (1.03)	3.94 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การกำหนดและแนวทางใน การปฏิบัติงาน	13 (13.40)	37 (38.14)	39 (40.21)	7 (7.22)	1 (1.03)	3.56 (มาก)
ระดับความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับ อำนาจในการตัดสินใจที่มีอยู่	13 (13.40)	43 (44.33)	33 (34.02)	8 (8.25)	0 (0.00)	3.63 (มาก)
มีโอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	24 (24.74)	40 (41.24)	29 (29.90)	4 (4.12)	0 (0.00)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.75 (มาก)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับอำนาจในการตัดสินใจที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

2.2 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการจูงใจที่เป็นปัจจัยนามัยในการทำงาน

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและ การบริหารของบริษัท	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	9 (9.28)	37 (38.14)	32 (32.99)	18 (18.56)	1 (1.03)	3.36 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง	8 (8.25)	40 (41.24)	32 (32.99)	17 (17.53)	0 (0.00)	3.40 (ปานกลาง)
บริษัทมีการปฏิบัติตาม นโยบายที่กำหนดไว้	8 (8.25)	41 (42.27)	35 (36.08)	13 (13.40)	0 (0.00)	3.45 (ปานกลาง)
มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการ ทำงาน หรือวิธีการบริหารงาน ขององค์กรอย่างชัดเจน	11 (11.34)	42 (43.30)	29 (29.90)	12 (12.37)	3 (3.09)	3.47 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบไม่ แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน	9 (9.28)	40 (41.24)	33 (34.02)	13 (13.40)	2 (2.06)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือ บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.42) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน	24 (24.74)	29 (29.90)	34 (35.05)	9 (9.28)	1 (1.03)	3.68 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	14 (14.43)	49 (50.52)	24 (24.74)	7 (7.22)	3 (3.09)	3.66 (มาก)
ความยุติธรรมในการกระจาย งานของผู้ใต้บังคับบัญชา	20 (20.62)	39 (40.21)	31 (31.96)	7 (7.22)	0 (0.00)	3.74 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือ ด้านการปฏิบัติงานจาก หัวหน้างาน	24 (24.74)	40 (41.24)	26 (26.80)	7 (7.22)	0 (0.00)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.73 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74) ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	36 (37.11)	31 (31.96)	28 (28.87)	2 (2.06)	0 (0.00)	4.04 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	26 (26.80)	40 (41.24)	28 (28.87)	3 (3.09)	0 (0.00)	3.92 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือจาก หัวหน้างาน	33 (34.02)	37 (38.14)	22 (22.68)	5 (5.15)	0 (0.00)	4.01 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.99 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	39 (40.21)	34 (35.05)	23 (23.71)	0 (0.00)	1 (1.03)	4.13 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน	33 (34.02)	40 (41.24)	22 (22.68)	1 (1.03)	1 (1.03)	4.06 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	32 (32.99)	41 (42.27)	22 (22.68)	2 (2.06)	0 (0.00)	4.06 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.09 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 4.06)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	22 (22.68)	35 (36.08)	36 (37.11)	4 (4.12)	0 (0.00)	3.77 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความ ช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น	15 (15.46)	36 (37.11)	39 (40.21)	7 (7.22)	0 (0.00)	3.61 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงานระหว่าง หน่วยงาน	14 (14.43)	40 (41.24)	40 (41.24)	3 (3.09)	0 (0.00)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.68 (มาก)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจริงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อคำตอบแทน และสวัสดิการ

ด้านคำตอบแทน และ สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่า ล่วงเวลา	9 (9.28)	34 (35.05)	44 (45.36)	7 (7.22)	3 (3.09)	3.40 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	5 (5.15)	34 (35.05)	44 (45.36)	11 (11.34)	3 (3.09)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	13 (13.40)	34 (35.05)	29 (29.90)	9 (9.28)	12 (12.37)	3.28 (ปานกลาง)
การได้สิทธิลาพัก ลาป่วย ลา พักร้อน	12 (12.37)	37 (38.14)	18 (18.56)	20 (20.62)	10 (10.31)	3.22 (ปานกลาง)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนที่ ในครอบครัวเสียชีวิต	10 (10.31)	35 (36.08)	34 (35.05)	11 (11.34)	7 (7.22)	3.31 (ปานกลาง)
การมีกิจกรรมยกย่อง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	12 (12.37)	35 (36.08)	31 (31.96)	15 (15.46)	4 (4.12)	3.37 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปี ใหม่ สงกรานต์	15 (15.46)	46 (47.42)	30 (30.93)	6 (6.19)	0 (0.00)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.37 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยนามัย ด้านคำตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ การมีกิจกรรมยกย่อง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 3.37) บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนที่ครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย

3.31) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และบริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.28) และการได้สิทธิลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	33 (34.02)	32 (32.99)	30 (30.93)	1 (1.03)	1 (1.03)	3.98 (มาก)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	19 (19.59)	40 (41.24)	33 (34.02)	4 (4.12)	1 (1.03)	3.74 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.86 (มาก)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำรงชีวิต	27 (27.84)	41 (42.27)	25 (25.77)	3 (3.09)	1 (1.03)	3.93 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและ เข้าใจในการทำงาน	22 (22.68)	51 (52.58)	23 (23.71)	1 (1.03)	0 (0.00)	3.97 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทาง มาทำงาน	24 (24.74)	40 (41.24)	23 (23.71)	8 (8.25)	2 (2.06)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.89 (มาก)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.93) มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	11 (11.34)	35 (36.08)	46 (47.42)	5 (5.15)	0 (0.00)	3.54 (มาก)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	8 (8.25)	40 (41.24)	39 (40.21)	10 (10.31)	0 (0.00)	3.47 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	15 (15.46)	47 (48.45)	31 (31.96)	4 (4.12)	0 (0.00)	3.75 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน	16 (16.49)	33 (34.02)	43 (44.33)	4 (4.12)	1 (1.03)	3.61 (มาก)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	7 (7.22)	34 (35.05)	49 (50.52)	7 (7.22)	0 (0.00)	3.42 (ปานกลาง)
มีความปลอดภัยในการทำงาน	20 (20.62)	35 (36.08)	30 (30.93)	10 (10.31)	2 (2.06)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.57 (มาก)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ มีความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม(ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยนามัย จำแนกตามความพึงพอใจต่อตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับ บริษัท	15 (15.46)	42 (43.30)	36 (37.11)	4 (4.12)	0 (0.00)	3.70 (มาก)
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับ ถือของสังคม มีเกียรติและ ศักดิ์ศรี	19 (19.59)	35 (36.08)	37 (38.14)	6 (6.19)	0 (0.00)	3.69 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	29 (29.90)	39 (40.21)	26 (26.80)	2 (2.06)	1 (1.03)	3.96 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.78 (มาก)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยนามัย ด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.70) และ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 25 สรุปข้อมูลแสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยกระตุ้น

ปัจจัยกระตุ้น	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		
การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย	3.74	มาก
การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้	3.79	มาก
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.52	มาก
การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.37	ปานกลาง
เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น	3.98	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและยกย่องนับถือ		
การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร	3.64	มาก
การได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากองค์กร	3.48	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ	3.62	มาก
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.25	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ		
ความน่าสนใจของงาน	4.03	มาก
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความสามารถ	3.86	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.54	มาก
งานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน	3.80	มาก

ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	มาก
ปัจจัยกระตุ้น	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน		
บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.24	ปานกลาง
บริษัทมีความเสมอภาคความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.48	ปานกลาง
การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ	3.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน		
มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป	3.94	มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.56	มาก
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับอำนาจในการตัดสินใจที่มีอยู่	3.63	มาก
มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.87	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจในส่วนปัจจัยกระตุ้น	3.59	มาก

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเครือทวิทรัพย์กรุ๊ป จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในส่วนปัจจัยกระตุ้น โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและยกย่องนับถือ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ทำโดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ความน่าสนใจของงาน

พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดย ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

ตารางที่ 26 สรุปข้อมูลแสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยอนามัย

ปัจจัยอนามัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท		
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.36	ปานกลาง
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.40	ปานกลาง
บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้	3.45	ปานกลาง
มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน	3.47	ปานกลาง
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน	3.42	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา		
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.68	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	มาก
ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา	3.74	มาก
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	3.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน		
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.04	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.01	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	มาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.13	มาก
ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	มาก
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.06	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	มาก
ปัจจัยนามัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.77	มาก
ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น	3.61	มาก
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.40	ปานกลาง
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.28	ปานกลาง
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.28	ปานกลาง
การให้สิทธิลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.22	ปานกลาง
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.31	ปานกลาง
การมีกิจกรรมยกย่อง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.37	ปานกลาง
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน		
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.98	มาก
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว		

มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	3.93	มาก
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.97	มาก
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	มาก
ด้านสภาพการทำงาน		
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.54	มาก
เครื่องมือ และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	3.47	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.75	มาก
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน	3.61	มาก
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	3.42	ปานกลาง
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	มาก
ด้านตำแหน่งงาน		
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.70	มาก
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.69	มาก
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.96	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจในส่วนปัจจัยอนามัย	3.78	มาก

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเครือทวีทรัพย์กรุ๊ป จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในส่วนปัจจัยอนามัยโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 โดยมีความพึงพอใจในระดับมากตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทและ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากอันดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ การให้สิทธิลาจิจ ลาป่วย ลาพักร้อน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เครือทิวทรัพย์กรุ๊ป จังหวัดเชียงใหม่
เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย	3.75 (มาก)	3.74 (มาก)	3.74 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้	3.86 (มาก)	3.68 (มาก)	3.79 (มาก)
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.46 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น	4.05 (มาก)	3.85 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73 (มาก)	3.59 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 27 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.73) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.59)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับใน ความสามารถและการยกย่องนับถือ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคล ภายในองค์กร	3.68 (มาก)	3.56 (มาก)	3.64 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจาก องค์กร	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการ ทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้ เสมอ	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.76 (มาก)	3.94 (มาก)	3.82 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 28 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.66) และเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.63)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.19 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.35) และเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.19)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความน่าสนใจของงาน	3.97 (มาก)	4.15 (มาก)	4.03 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด	3.75 (มาก)	4.06 (มาก)	3.86 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.41 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.54 (มาก)
งานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน	3.67 (มาก)	4.06 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70 (มาก)	4.01 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะงานที่ทำ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.70) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.01)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.75) และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด และงานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์การ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.19 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรม ในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม	3.49 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ	3.54 (มาก)	3.88 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาคือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.49)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป	3.79 (มาก)	4.21 (มาก)	3.94 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับอำนาจในการตัดสินใจที่มีอยู่	3.54 (มาก)	3.79 (มาก)	3.63 (มาก)
มีโอกาสนในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.84 (มาก)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 (มาก)	3.88 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 32 พบว่าปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.68) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.88)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อบริษัทน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.79)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อบริษัทน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและ การบริหารของบริษัท	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.25 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.35 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่ กำหนดไว้	3.35 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่าง ชัดเจน	3.40 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน	3.41 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือ มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.59 (มาก)	3.85 (มาก)	3.68 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62 (มาก)	3.74 (มาก)	3.66 (มาก)
ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.88 (มาก)	3.74 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	3.67 (มาก)	4.15 (มาก)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (มาก)	3.90 (มาก)	3.73 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.63) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.90)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความ เป็นกันเอง	3.98 (มาก)	4.15 (มาก)	4.04 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้า งาน	3.92 (มาก)	4.18 (มาก)	4.01 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 (มาก)	4.11 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.93) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.11)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	4.10 (มาก)	4.21 (มาก)	4.13 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.05 (มาก)	4.09 (มาก)	4.06 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	4.03 (มาก)	4.12 (มาก)	4.06 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06 (มาก)	4.14 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 4.06) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.14)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ

ความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	3.81 (มาก)	3.71 (มาก)	3.77 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความ ช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงานระหว่าง หน่วยงาน	3.62 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 37 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.68) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.70)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.44 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.37 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.32 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้สิทธิลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน	3.17 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีกรณี ครอบครัวเสียชีวิต	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
การมีกิจกรรมยกย่อง เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ	3.40 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.60 (มาก)	3.94 (มาก)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.38) และเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.35)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมาคือ ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.44)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา และการมีกิจกรรมยกย่อง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอ้อมัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.89 (มาก)	4.15 (มาก)	3.98 (มาก)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.63 (มาก)	3.94 (มาก)	3.74 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76 (มาก)	4.04 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 39 พบว่าปัจจัยอ้อมัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.04) และเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.76)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านความพึงพอใจต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	3.84 (มาก)	4.09 (มาก)	3.93 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.90 (มาก)	4.09 (มาก)	3.97 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80 (มาก)	4.06 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 40 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านชีวิตส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 4.06) และเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.80)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.84)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านความพึงพอใจต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	3.35 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.63 (มาก)	3.97 (มาก)	3.75 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.61 (มาก)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	3.29 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านสภาพการทำงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) และเพศหญิง มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ จำนวน
ชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ
ปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ จำนวน ชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ เพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.63 (มาก)	3.82 (มาก)	3.70 (มาก)
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.57 (มาก)	3.91 (มาก)	3.69 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.89 (มาก)	4.09 (มาก)	3.96 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70 (มาก)	3.94 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.94) และเพศ ชาย(ค่าเฉลี่ย 3.70)

โดยเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.63)

และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย	3.82 (มาก)	3.73 (มาก)	3.74 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้	4.06 (มาก)	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.71 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.53 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น	4.12 (มาก)	3.95 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85 (มาก)	3.65 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 43 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.65)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.06)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านการได้รับการยอมรับใน ความสามารถและการยกย่องนับถือ	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคล ภายในองค์กร	4.00 (มาก)	3.56 (มาก)	3.64 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจาก องค์กร	3.82 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการ ทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้ เสมอ	4.00 (มาก)	3.54 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.06 (มาก)	3.78 (มาก)	3.82 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97 (มาก)	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.57)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ

นับถือจากบุคคลภายในองค์กร และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อน ขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.82 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 45 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความน่าสนใจของงาน	4.18 (มาก)	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด	4.18 (มาก)	3.79 (มาก)	3.86 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.94 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
งานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน	4.12 (มาก)	3.74 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.10 (มาก)	3.74 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 46 พบว่าปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ งานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์การ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.47 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรม ในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม	3.94 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ	4.12 (มาก)	3.56 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 47 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทพนักงานสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.94)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมาคือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป	4.29 (มาก)	3.86 (มาก)	3.94 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.76 (มาก)	3.51 (มาก)	3.56 (มาก)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับอำนาจในการตัดสินใจที่มีอยู่	3.82 (มาก)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)
มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.12 (มาก)	3.81 (มาก)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 48 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.12)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านนโยบายและ การบริหารของบริษัท	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.53 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.71 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่ กำหนดไว้	3.82 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่าง ชัดเจน	3.59 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน	3.65 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทพนักงานสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.71)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือ บริษัทมีการ

ปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านการบังคับบัญชา	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.88 (มาก)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06 (มาก)	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)
ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18 (มาก)	3.65 (มาก)	3.74 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	4.24 (มาก)	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09 (มาก)	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.65)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.18)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.35 (มาก)	3.98 (มาก)	4.04 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.35 (มาก)	3.83 (มาก)	3.92 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.35 (มาก)	3.94 (มาก)	4.01 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35 (มาก)	3.91 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.35) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.35)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.35 (มาก)	4.09 (มาก)	4.13 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.35 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.41 (มาก)	3.99 (มาก)	4.06 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37 (มาก)	4.03 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 4.03)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.35)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามประเภทพนักงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น	4.06 (มาก)	3.51 (มาก)	3.61 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน	4.12 (มาก)	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06 (มาก)	3.60 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.06)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง(ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.76 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.88 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.94 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้สิทธิลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	4.18 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนใน ครอบครัวเสียชีวิต	3.94 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
การมีกิจกรรมยกย่อง เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ	3.71 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	4.12 (มาก)	3.64 (มาก)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 54 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทพนักงานสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้สิทธิลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 4.12)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ค่าแรงเงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ประเภทพนักงาน		
	พนักงานสำนักงาน	พนักงานปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.24 (มาก)	3.93 (มาก)	3.98 (มาก)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.18 (มาก)	3.65 (มาก)	3.74 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21 (มาก)	3.79 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบัณฑิตน้อยด้านความพึงพอใจต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	ประเภทพนักงาน		
	พนักงานสำนักงาน	พนักงานปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	4.47 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	4.29 (มาก)	3.90 (มาก)	3.97 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.47 (มาก)	3.64 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.41 (มาก)	3.78 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่าบัณฑิตน้อยด้านความพึงพอใจต่อด้านชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.41) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.78)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และมีความสะดวกใน

การเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมาคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและ
 เข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด
 ลำดับแรก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการ
 ดำรงชีวิต และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ มี
 ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบัณฑิตน้อย
 ด้านความพึงพอใจต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ประเภทพนักงาน		
	พนักงาน สำนักงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณ งาน	3.76 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มืออย่างเพียงพอ	4.00 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	4.06 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน	4.12 (มาก)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความ เหมาะสม	3.94 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
มีความปลอดภัยในการทำงาน	4.06 (มาก)	3.54 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทพนักงานสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.99) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ มีความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ประเภทพนักงาน		
	พนักงานสำนักงาน	พนักงานปฏิบัติการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.29 (มาก)	3.89 (มาก)	3.96 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92 (มาก)	3.75 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งประเภทพนักงานสำนักงานและประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ประเภทพนักงานสำนักงาน(ค่าเฉลี่ย 3.92) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

โดยประเภทพนักงานสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 3.76)

และประเภทพนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย	3.63 (มาก)	3.70 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)	3.74 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้	3.67 (มาก)	3.74 (มาก)	3.89 (มาก)	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.20 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)	4.22 (มาก)	3.85 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)	3.79 (มาก)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน

3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.79) 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.72) 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.67) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.67)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับใน ความสามารถและการยกย่องนับถือ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคคลภายในองค์กร	3.33 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.70 (มาก)	3.85 (มาก)	3.64 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชย จากองค์กร	3.20 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจใน การทำงานและมอบหมายงานที่ สำคัญให้เสมอ	3.47 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.77 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.83 (มาก)	3.93 (มาก)	3.81 (มาก)	3.62 (มาก)	3.82 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.69 (มาก)	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.76) 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.71) 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.69) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.46) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อยังน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อยังน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.81)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อยังน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.70)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.07 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 61 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.46) 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.33) 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.26) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.07)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.07)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านลักษณะงานที่ทำ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความน่าสนใจของงาน	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)	4.15 (มาก)	4.03 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด	3.87 (มาก)	3.74 (มาก)	3.96 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.37 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.52 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
งานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)	3.63 (มาก)	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 (มาก)	3.85 (มาก)	3.81 (มาก)	3.87 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.87) 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.85) 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.81) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.74)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.87)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ งานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.96) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความ

นำสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ งานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.97 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.27 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.62 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ	3.60 (มาก)	3.78 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 63 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.56) และ 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อายุการทำงาน 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.49) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.28)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมาคือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.27)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.48)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และบริษัทที่มีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรมเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป	3.60 (มาก)	4.15 (มาก)	4.07 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.70 (มาก)	3.56 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับอำนาจในการตัดสินใจที่มีอยู่	3.50 (มาก)	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)	3.92 (มาก)	3.63 (มาก)
มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.85 (มาก)	3.92 (มาก)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58 (มาก)	3.88 (มาก)	3.77 (มาก)	3.81 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 64 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.88) 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.81) 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.77) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.60)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับอำนาจในการตัดสินใจที่มีอยู่ และมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านนโยบายและ การบริหารของบริษัท	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร	2.97 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)	3.54 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่าง ทั่วถึง	3.27 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่ กำหนดไว้	3.43 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการ ทำงาน หรือวิธีการบริหารงานของ องค์กรอย่างชัดเจน	3.43 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ ซ้ำซ้อน	3.33 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.51 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 65 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป และ 3-5 ปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.44) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.29)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ และมีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการ

บริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือ บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ และมีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึงเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการบังคับบัญชา	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)	3.67 (มาก)	3.92 (มาก)	3.68 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)	3.92 (มาก)	3.66 (มาก)
ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63 (มาก)	3.78 (มาก)	3.74 (มาก)	3.92 (มาก)	3.74 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	3.77 (มาก)	4.04 (มาก)	3.81 (มาก)	3.62 (มาก)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.70 (มาก)	3.85 (มาก)	3.73 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป
(ค่าเฉลี่ย 3.85) 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.74) 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.70) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.69)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ
แรกคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ ความ
ยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ความ
ยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอ้อมัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	3.97 (มาก)	4.07 (มาก)	4.11 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87 (มาก)	3.93 (มาก)	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือจาก หัวหน้างาน	3.90 (มาก)	4.11 (มาก)	4.07 (มาก)	3.92 (มาก)	4.01 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91 (มาก)	4.04 (มาก)	4.04 (มาก)	3.97 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่าปัจจัยอ้อมัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 1-2 ปี และ 3-5 ปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.04) 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.97) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.91)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.90)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.07)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	4.03 (มาก)	4.37 (มาก)	4.11 (มาก)	3.92 (มาก)	4.13 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.97 (มาก)	4.37 (มาก)	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	4.06 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	4.07 (มาก)	4.26 (มาก)	3.96 (มาก)	3.85 (มาก)	4.06 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02 (มาก)	4.33 (มาก)	4.02 (มาก)	3.85 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.33) 3-5 ปี และน้อยกว่า 1 ปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และ 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.85)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.03)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นๆ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่นๆ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	3.60 (มาก)	3.89 (มาก)	3.85 (มาก)	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความ ช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่นๆ	3.37 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.67 (มาก)	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงานระหว่าง หน่วยงาน	3.63 (มาก)	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)	3.80 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการ

ทำงาน 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.80) 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.73) 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.69) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.53)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.60)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน และความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่นๆ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่นๆ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.07 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.69 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	2.87 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
การได้สิทธิลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน	2.80 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนที่ ครอบครัวเสียชีวิต	2.80 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
การมีกิจกรรมยกย่อง เสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจ	3.10 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.67 (มาก)	3.85 (มาก)	3.63 (มาก)	3.77 (มาก)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 70 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.69) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.49) 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.45) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.04)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อยังน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ การมีกิจกรรมยกย่อง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.48)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.59)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบัณฑิตน้อย ด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.87 (มาก)	4.26 (มาก)	3.81 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.70 (มาก)	3.89 (มาก)	3.74 (มาก)	3.54 (มาก)	3.74 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78 (มาก)	4.07 (มาก)	3.78 (มาก)	3.77 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่าบัณฑิตน้อย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.07) 3-5 ปี และน้อยกว่า 1 ปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และ 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.77)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอานามัยด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าจะงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	3.67 (มาก)	4.04 (มาก)	4.04 (มาก)	4.08 (มาก)	3.93 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.80 (มาก)	3.96 (มาก)	4.11 (มาก)	4.08 (มาก)	3.97 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	4.00 (มาก)	4.15 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (มาก)	3.93 (มาก)	4.05 (มาก)	4.10 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 72 พบว่าปัจจัยอานามัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.10) 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.05) 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.93) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.67)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.04)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.56 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มืออย่างเพียงพอ	3.43 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน เหมาะสม	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)	3.75 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ เพียงพอ ความสะอาดของสถานที่ การทำงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.61 (มาก)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความ เหมาะสม	3.37 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)	3.69 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย
3.69) 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.64) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ
แรกคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ มีความปลอดภัย
ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.73 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	4.15 (มาก)	3.70 (มาก)
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือ ของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.53 (มาก)	3.59 (มาก)	3.81 (มาก)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	3.73 (มาก)	4.07 (มาก)	4.00 (มาก)	4.15 (มาก)	3.96 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)	3.83 (มาก)	4.10 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.10) 3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.83) 1-2 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.72) และน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.67)

โดยอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบันเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 3.53)

อายุการทำงาน 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 3.59)

อายุการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 3.81)

และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบันเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,000 ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย	3.55 (มาก)	3.79 (มาก)	3.64 (มาก)	4.25 (มาก)	3.74 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้	3.52 (มาก)	3.87 (มาก)	3.86 (มาก)	4.25 (มาก)	3.79 (มาก)
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.21 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)	3.52 (มาก)
การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.12 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.58 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น	3.73 (มาก)	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	4.33 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	4.08 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.08) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.76) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.73) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.55)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.87)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการได้รับการยอมรับใน ความสามารถและการยกย่องนับถือ	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,000 ขึ้น ไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคคลภายในองค์กร	3.42 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.79 (มาก)	4.33 (มาก)	3.64 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชย จากองค์กร	3.21 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	4.08 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจใน การทำงานและมอบหมายงานที่ สำคัญให้เสมอ	3.33 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	4.33 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.61 (มาก)	3.95 (มาก)	3.57 (มาก)	4.33 (มาก)	3.82 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)	4.27 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 76 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ และการยกย่องนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.27) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย

3.66) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.63) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.42)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.64)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,000 ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.00 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.92 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.92 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 77 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.92) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.57) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.13) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.00)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.57)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านลักษณะงานที่ทำ	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,000 ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความน่าสนใจของงาน	3.70 (มาก)	4.05 (มาก)	4.29 (มาก)	4.58 (มากที่สุด)	4.03 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด	3.45 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	4.14 (มาก)	4.25 (มาก)	3.86 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.03 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.93 (มาก)	4.17 (มาก)	3.54 (มาก)
งานที่ทำทำทหายความสามารถในการทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	3.86 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	4.05 (มาก)	4.38 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 78 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาท ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.38) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.05) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.91) และต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อยังน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด(ค่าเฉลี่ย 3.45)

รายได้ต่อเดือน5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อยังน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด และงานที่ทำทหายความสามารถในการทำงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อยังน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด(ค่าเฉลี่ย 4.14)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมาคือ งานที่ทำท้าทายความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,000 ขึ้น ไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.00 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.93 (มาก)	3.50 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.83 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ	3.42 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	4.14 (มาก)	3.75 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.98 (มาก)	3.69 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 79 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.98) 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.69) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.38) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.25)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.33)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมา คือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.37)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา คือ บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทมีความเสมอภาค ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความ ชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,000 ขึ้น ไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมาก เกินไป	3.64 (มาก)	4.08 (มาก)	4.14 (มาก)	4.08 (มาก)	3.94 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ กำหนดและแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	3.52 (มาก)	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)	3.67 (มาก)	3.56 (มาก)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมายเพียงพอกับอำนาจ ในการตัดสินใจที่มีอยู่	3.39 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.79 (มาก)	4.33 (มาก)	3.63 (มาก)
มีโอกาสในการแสดงความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.70 (มาก)	3.76 (มาก)	4.00 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 (มาก)	3.74 (มาก)	3.86 (มาก)	4.15 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 80 พบว่าปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.15) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.86) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.74) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.56)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.64)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีอิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับอำนาจในการตัดสินใจที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านนโยบายและ การบริหารของบริษัท	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,000 ขึ้น ไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร	3.30 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่าง ทั่วถึง	3.36 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่ กำหนดไว้	3.33 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการ ทำงาน หรือวิธีการบริหารงานของ องค์กรอย่างชัดเจน	3.48 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ ซ้ำซ้อน	3.24 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.67 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 81 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท
ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือรายได้ต่อเดือน 15,000
บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.53) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ 10,001-15,000 บาท
(ค่าเฉลี่ย 3.49) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.43) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.35)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด
ลำดับแรกคือ มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน
(ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.36)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ มีการกำหนดข้อบังคับ วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง บริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการบังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,000 ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.52 (มาก)	3.76 (มาก)	3.64 (มาก)	3.92 (มาก)	3.68 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.42 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.86 (มาก)	4.17 (มาก)	3.66 (มาก)
ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52 (มาก)	3.79 (มาก)	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)	3.74 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	3.61 (มาก)	4.00 (มาก)	3.93 (มาก)	3.83 (มาก)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52 (มาก)	3.80 (มาก)	3.86 (มาก)	3.96 (มาก)	3.73 (มาก)

จากตารางที่ 82 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาท ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.96) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.86) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.80) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.52)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.79)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน และความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้ได้บังคับบัญชาเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,000 ขึ้น ไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	3.88 (มาก)	4.08 (มาก)	3.93 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.04 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	4.03 (มาก)	3.79 (มาก)	4.42 (มาก)	3.92 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือจาก หัวหน้างาน	3.85 (มาก)	4.00 (มาก)	4.21 (มาก)	4.25 (มาก)	4.01 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80 (มาก)	4.04 (มาก)	3.97 (มาก)	4.39 (มาก)	3.99 (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.39) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.04) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.97) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.80)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.03)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.93)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.42)

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,000 ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	3.82 (มาก)	4.26 (มาก)	4.07 (มาก)	4.67 (มากที่สุด)	4.13 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.91 (มาก)	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.06 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.91 (มาก)	4.13 (มาก)	3.86 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.06 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88 (มาก)	4.16 (มาก)	3.98 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 84 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.56) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.16) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.98) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.88)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.82)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมาคือ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่นๆ	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,000 ขึ้น ไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	3.45 (ปานกลาง)	4.03 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	4.25 (มาก)	3.77 (มาก)
ความร่วมมือและการได้รับความ ช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่นๆ	3.33 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	4.25 (มาก)	3.61 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงานระหว่าง หน่วยงาน	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	4.25 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	4.25 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นๆ
ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อ
เดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.25) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.80) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.45) และ 10,001-15,000
บาท (ค่าเฉลี่ย 3.43)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด
ลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย
3.58) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.45)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด
ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ ความ
ร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.71)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยทุกเรื่องมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.43)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.25)

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,000 ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	3.09 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.82 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.83 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	2.76 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.92 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
การได้สิทธิลภกิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	2.76 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.92 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนที่ครอบครัวเสียชีวิต	2.94 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.93 (มาก)	3.92 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
การมีกิจกรรมยกย่อง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.15 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.52 (มาก)	3.84 (มาก)	3.93 (มาก)	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.85 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 86 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.85) และ 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.72) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.40) ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.00)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือ การมีกิจกรรม ยกย่อง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 3.15)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.47)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ บริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต และการทำงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ บริษัทมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.86)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย สูงสุดลำดับแรกคือ ค่าแรง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ บริษัทมี สวัสดิการในการรักษาพยาบาล การได้สิทธิลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน และบริษัทมีเงินช่วยเหลือเมื่อ มีคนในครอบครัวเสียชีวิตเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,000 ขึ้น ไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง	3.82 (มาก)	4.05 (มาก)	4.29 (มาก)	3.83 (มาก)	3.98 (มาก)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	3.83 (มาก)	3.74 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64 (มาก)	3.96 (มาก)	4.14 (มาก)	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 87 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.96) 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.83) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.64)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ บริษัทที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง และความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านชีวิตส่วนตัว	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,000 ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	3.45 (ปานกลาง)	4.13 (มาก)	4.14 (มาก)	4.33 (มาก)	3.93 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน	3.67 (มาก)	4.16 (มาก)	3.86 (มาก)	4.33 (มาก)	3.97 (มาก)
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	4.07 (มาก)	4.58 (มากที่สุด)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49 (ปานกลาง)	4.03 (มาก)	4.02 (มาก)	4.42 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 88 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.42) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.03) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.02) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.45)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.13)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต และคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านสภาพการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,000 ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	3.24 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.64 (มาก)	3.83 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.61 (มาก)	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)	3.92 (มาก)	3.75 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)	4.17 (มาก)	3.61 (มาก)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	3.21 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.79 (มาก)	3.92 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)	3.88 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 89 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาท

ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.88) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.63) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.61) และต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ มีความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.71)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ ความสะอาดของสถานที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย
ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านตำแหน่งงาน	รายได้ต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,000 ขึ้น ไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)	3.79 (มาก)	4.25 (มาก)	3.70 (มาก)
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือ ของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.42 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.93 (มาก)	4.25 (มาก)	3.69 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	3.73 (มาก)	3.95 (มาก)	4.21 (มาก)	4.33 (มาก)	3.96 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.75 (มาก)	3.98 (มาก)	4.28 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 90 พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.28) 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.98) 5,001-10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.75) และ ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.57)

โดยรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.55)

รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 3.66)

รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย 3.93)

และรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานมีความสำคัญกับบริษัท และตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายวิทยุกระจายเสียงจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีผู้ให้ความคิดเห็นทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.98 ของพนักงานทั้งหมด โดยคิดเห็นทั้งหมดจำนวน 60 ความคิดเห็น โดยสามารถแบ่งความคิดเห็นที่คล้ายกันออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 91 สรุปข้อมูลความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	จน.ความคิดเห็น
1. ด้านสวัสดิการ	
มีประกันสังคม ประกันภัยให้ทุกคนทั้งพนักงานรายเดือนและรายวัน	2
อุปกรณ์ Safety เช่น หมวก รองเท้า ชุด	14
รถรับส่งพนักงาน	2
น้ำดื่ม อาหาร	4
การตรวจสุขภาพประจำปี	1
รวม	23
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	จน.ความคิดเห็น
2. ด้านค่าตอบแทน	
การปรับค่าแรงใหม่ตามความสามารถ	9
นโยบายจูงใจ เช่น เบี้ยขยัน	2
จ่ายค่าจ้างในวันที่ลาป่วยถ้ามีใบรับรองแพทย์	1
รวม	12

3. ด้านนโยบาย	
มีการชี้แจงนโยบายที่ชัดเจน	3
มีการประชุมเดือนละครั้งเพื่อรู้ปัญหาและแลกเปลี่ยนข้อมูล	2
มีการติดตามประเมินผล	3
ให้มีการรับฟังความคิดเห็นให้พนักงานมีส่วนร่วม	3
มีการวางแผนอย่างมีระบบ	1
รวม	12
4. ด้านโครงสร้างองค์กร	
มีการชี้แจง และมอบหมายหน้าที่ สายบังคับบัญชาที่ชัดเจน	5
รวม	5
5. ด้านความต้องการเพิ่มปริมาณพนักงาน	
ต้องการเพิ่มปริมาณพนักงาน	2
รวม	2
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์หัวหน้างาน	
หัวหน้างานควรมีมุขยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมวลชน	1
รวม	1
7. อื่น ๆ	
ที่ทิ้งหินเชลควรจะดักทิ้งทุกวันเพราะไม่มีที่ทิ้งทิ้งยาก	1
การประสานงาน	1
การจัดซื้อต้องการความรวดเร็ว	1
ควรจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้งานไม่ได้เพราะเสียค่าซ่อมเยอะ	1
เครื่องมือ เครื่องจักรเกี่ยวกับงานควรใช้ให้ตรงกับงาน	1
รวม	5

1. ในด้านสวัสดิการ มีความเห็นจำนวน 23 ความเห็น ความเห็นส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าอยากให้บริษัทมีการจัดเรื่องอุปกรณ์ Safety ได้แก่ ชุดทำงาน หมวก รองเท้า Safety ลำดับรองลงมาคือต้องการให้จัดน้ำดื่ม ให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ สวัสดิการด้านอื่น ๆ ได้แก่ การทำประกันภัยให้พนักงาน การจัดบริการรถรับส่ง การตรวจสุขภาพประจำปี

2. ในด้านค่าแรง ค่าตอบแทน มีความเห็นจำนวน 12 ความเห็น ความเห็นส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าอยากให้บริษัทมีการพิจารณาปรับค่าแรงใหม่โดยที่การพิจารณาตามความสามารถ , ความเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ คือ ให้บริษัทมีนโยบายในการจูงใจพนักงานที่ชัดเจน เช่นมีเบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่ไม่ขาดไม่ลา

3. ในด้านนโยบายมีความเห็นจำนวน 12 ความเห็น ความเห็นส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าอยากให้บริษัทมีการชี้แจงนโยบายที่ชัดเจน มีการรับฟังความคิดเห็นพนักงาน มีการติดตามประเมินผล มีการประชุมเดือนละครั้งเพื่อรู้ปัญหาและShareข้อมูล

4. ในด้านโครงสร้างองค์กร มีความเห็นจำนวน 5 ความเห็น ความเห็นส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าอยากให้บริษัทมีการชี้แจง และมอบหมายหน้าที่ สายบังคับบัญชาที่ชัดเจน

5. ในด้านความต้องการเพิ่มปริมาณพนักงาน มีความเห็นจำนวน 2 ความเห็น

6. ในด้านมนุษยสัมพันธ์หัวหน้างาน มีความเห็นจำนวน 1 ความเห็น คือ ต้องการให้หัวหน้างานควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมวลชล

7. ในด้านอื่น ๆ เป็นความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานหน้าเหมือง ได้แก่ ที่ทิ้งหินเขตควรจะตักทิ้งทุกวันเพราะไม่มีที่ทิ้งทิ้งยาก การประสานงาน การจัดซื้อต้องการความรวดเร็ว ควรจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้งานไม่ได้เพราะเสียค่าซ่อมเยอะ เครื่องมือ เครื่องจักรเกี่ยวกับงานควรใช้ให้ตรงกับงาน