

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ของ บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาลำพูน ” ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 195 ชุด นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในบริษัท

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	169	86.7
หญิง	26	13.3
รวม	195	100.0

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.7 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-25 ปี	11	5.6
26-35 ปี	26	13.3
36-45 ปี	83	42.6
45 ปีขึ้นไป	75	38.5
รวม	195	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมามีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และมีอายุระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	39	20.0
สมรส	140	71.8
หม้าย	5	2.6
หย่า	11	5.6
รวม	195	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 20.0 มีสถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมตอนต้นหรือต่ำกว่า	114	58.5
มัธยมปลาย/ ปวช. หรือเทียบเท่า	58	29.7
อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	16	8.2
ปริญญาตรี	7	3.6
รวม	195	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษามัธยมตอนต้นหรือต่ำกว่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมามีระดับการศึกษามัธยมปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 8.2 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	35	18.0
1-5 ปี	58	29.7
6-10 ปี	61	31.3
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	41	21.0
รวม	195	100.0

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมามีอายุการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.0 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	88	45.1
5,000 – 8,000 บาท	75	38.5
8,000 – 10,000 บาท	23	11.8
มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	9	4.6
รวม	195	100.0

จากตาราง 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.8 และ มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการย้ายงาน

การย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	61	31.3
เคย	134	68.7
รวม	195	100.0

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เคยย้ายงานมาก่อนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.7 และไม่เคยย้ายงานเลยคิดเป็นร้อยละ 31.3 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุการย้ายออก

สาเหตุการย้ายออก	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	29	21.6
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือญาติ พี่น้อง	4	3.0
ไม่มีความปลอดภัย	14	10.4
ค่าแรงน้อย	102	76.1
ไม่มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือน	51	38.1
ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท	18	13.4
ไม่มีความก้าวหน้า	27	20.1
ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน	31	23.1
ปัญหาครอบครัว	16	11.9
ปัญหาสุขภาพ	34	25.4
ต้องการหาประสบการณ์ใหม่	65	48.5
ไม่พอใจสภาพการทำงาน	20	14.9
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	22	16.4
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	15	11.2
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	14	10.4
ไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชา	10	7.5
สถานประกอบการปิดกิจการ	26	19.4
ภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป	37	27.6
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	3	2.2
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	19	14.2
ไม่ต้องการทำงานเป็นกะ	15	11.2
ได้งานใหม่	37	27.6
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	18	13.4
งานที่ทำเกินความสามารถ	15	11.2
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	23	17.2
ปัญหาการเดินทางไม่สะดวก	6	4.5
ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน	29	21.6

ตาราง 8 (ต่อ)

สาเหตุการย้ายออก	จำนวน	ร้อยละ
ทำกิจการส่วนตัว	5	3.7
งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	9	6.7

หมายเหตุ: จากผู้ตอบที่เคยย้ายงาน จำนวน 134 ราย

จากจกตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสาเหตุการย้ายออกจากเรื่องค่าแรงน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.1 รองลงมาต้องการหาประสบการณ์ใหม่ คิดเป็นร้อยละ 48.5 ไม่มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ได้งานใหม่และภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป และได้งานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 27.6 เท่ากัน ปัญหาสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 25.4 ขาดความเป็นอิสระในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 23.1 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัทคิด และ ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงานเป็นร้อยละ 21.6 เท่ากัน ไม่มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 20.1 สถานประกอบกิจการปิดกิจการคิดเป็นร้อยละ 19.4 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อยคิดเป็นร้อยละ 17.2 ไม่พอใจด้านสวัสดิการคิดเป็นร้อยละ 16.4 ไม่พอใจสภาพการทำงานคิดเป็นร้อยละ 14.9 ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้นคิดเป็นร้อยละ 14.2 ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท และไม่พอใจนโยบายบริษัท คิดเป็นร้อยละ 13.4 เท่ากัน ปัญหาครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 11.9 ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำเกินความสามารถ และไม่ต้องการทำงานเป็นกะ คิดเป็นร้อยละ 11.2 เท่ากัน ไม่มีความปลอดภัย และไม่พอใจผู้บังคับบัญชาคิดเป็นร้อยละ 10.4 เท่ากัน ไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชาคิดเป็นร้อยละ 7.5 งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ความสามารถคิดเป็นร้อยละ 6.7 ปัญหาการเดินทางไม่สะดวกคิดเป็นร้อยละ 4.5 ทำกิจการส่วนตัวคิดเป็นร้อยละ 3.7 งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือญาติ พี่น้องคิดเป็นร้อยละ 3.0 และไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ของ บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาลำพูน

2.1 ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอ้อม

ตาราง 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอ้อม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงาน อย่างทั่วถึง	37 (19.0)	48 (24.6)	77 (39.5)	20 (10.3)	13 (6.7)	3.39 (ปานกลาง)	4
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะ งานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจ ง่าย	37 (19.0)	76 (39.0)	64 (32.8)	13 (6.7)	5 (2.6)	3.65 (มาก)	3
มีการเขียนนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	43 (22.1)	43 (22.1)	67 (34.4)	32 (16.4)	10 (5.1)	3.39 (ปานกลาง)	4
มีการจัดระเบียบข้อบังคับใน การทำงานที่ชัดเจน	44 (22.6)	85 (43.6)	50 (25.6)	8 (4.1)	8 (4.1)	3.76 (มาก)	2
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงาน ได้จริง	46 (23.6)	71 (36.4)	70 (35.9)	3 (1.5)	5 (2.6)	3.77 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.59 (มาก)	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยอ้อมด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา คือ มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และมีการ

กำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.65) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายระบบการทำงาน แก่พนักงานอย่างทั่วถึง และมีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตาราง 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอเนกมัย จำแนกตามด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล

ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน	29 (14.9)	88 (45.1)	61 (31.3)	10 (5.1)	7 (3.6)	3.63 (มาก)	1
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	58 (29.7)	39 (20.0)	62 (31.8)	12 (6.2)	24 (12.3)	3.49 (มาก)	2
การสร้างบรรยากาศการเชื่อใจ ซึ่งกันและกันในการทำงาน	34 (17.4)	60 (30.8)	47 (24.1)	34 (17.4)	20 (10.3)	3.28 (ปานกลาง)	4
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	30 (15.4)	40 (20.5)	79 (40.5)	18 (9.2)	28 (14.4)	3.13 (ปานกลาง)	5
การให้คำแนะนำในการ ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	36 (18.5)	51 (26.2)	79 (40.5)	15 (7.7)	14 (7.2)	3.41 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.39 (ปานกลาง)	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยอเนกมัยด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมา คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.49) และการให้คำแนะนำในการช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และปัจจัยย่อยผู้ตอบ

แบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตาราง 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความจริงใจและความเป็นกันเอง	55 (28.2)	54 (27.7)	46 (23.6)	18 (9.2)	22 (11.3)	3.52 (มาก)	3
หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	63 (32.3)	45 (23.1)	32 (16.4)	23 (11.8)	32 (16.4)	3.43 (มาก)	5
การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	59 (30.3)	41 (21.0)	48 (24.6)	24 (12.3)	23 (11.8)	3.46 (มาก)	4
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	52 (26.7)	64 (32.8)	44 (22.6)	11 (5.6)	24 (12.3)	3.56 (มาก)	1
การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน	56 (28.7)	51 (26.2)	59 (30.3)	5 (2.6)	24 (12.3)	3.56 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.51 (มาก)	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.52) การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) และหัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตาราง 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เพื่อนร่วมงานมีความสนิท สนมจริงใจ	29 (14.9)	76 (39.0)	65 (33.3)	17 (8.7)	8 (4.1)	3.52 (มาก)	2
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกัน เมื่อเกิดปัญหา	20 (10.3)	90 (46.2)	60 (30.8)	14 (7.2)	11 (5.6)	3.48 (มาก)	4
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือใน การทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	34 (17.4)	69 (35.4)	78 (40.0)	12 (6.2)	2 (1.0)	3.62 (มาก)	1
มีการร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	30 (15.4)	65 (33.3)	70 (35.9)	30 (15.4)	- -	3.49 (มาก)	3
เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน	44 (22.6)	44 (22.6)	73 (37.4)	20 (10.3)	14 (7.2)	3.43 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.51 (มาก)	

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับ มากเรียงลำดับได้แก่ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.52) มีการร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.48) และเพื่อน ร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตาราง 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลในแผนกอื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีการช่วยเหลือกันในการ ทำงานจากบุคคลแผนกอื่น	43 (22.1)	60 (30.8)	34 (17.4)	46 (23.6)	12 (6.2)	3.39 (ปานกลาง)	2
ปรึกษาหารือกันได้เมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	49 (25.1)	50 (25.6)	44 (22.6)	39 (20.0)	13 (6.7)	3.43 (มาก)	1
การให้ความร่วมมือจากบุคคล แผนกอื่น	34 (17.4)	73 (37.4)	33 (16.9)	38 (19.5)	17 (8.7)	3.35 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.39 (ปานกลาง)	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.39) และการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตาราง 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ปัจจัยอนามัย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ ยอมรับนับถือของสังคม	39 (20.0)	58 (29.7)	85 (43.6)	11 (5.6)	2 (1.0)	3.62 (มาก)	3
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	18 (9.2)	68 (34.9)	101 (51.8)	6 (3.1)	2 (1.0)	3.48 (มาก)	4
มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	36 (18.5)	70 (35.9)	81 (41.5)	8 (4.1)	- -	3.69 (มาก)	2
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน ตำแหน่งงานที่ทำ	52 (26.7)	77 (39.5)	55 (28.2)	11 (5.6)	- -	3.87 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.67 (มาก)	

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.62) และตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตาราง 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีชื่อเสียงและ ภาพพจน์ดี	55 (28.2)	89 (45.6)	41 (21.0)	10 (5.1)	- -	3.97 (มาก)	1
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึก เกิดความมั่นคงในอาชีพการ ทำงาน	45 (23.1)	83 (42.6)	64 (32.8)	3 (1.5)	- -	3.87 (มาก)	2
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	43 (22.1)	90 (46.2)	52 (26.7)	10 (5.1)	- -	3.85 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.90 (มาก)	

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับ มากเรียงลำดับได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา คือ บริษัทมีขนาด ใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ตาราง 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัทและงานที่ทำ	58 (29.7)	89 (45.6)	46 (23.6)	- -	2 (1.0)	4.03 (มาก)	1
คนในครอบครัวเห็นด้วยและ เข้าใจในการทำงานของเรา	57 (29.2)	84 (43.1)	54 (27.7)	- -	- -	4.02 (มาก)	2
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและ ครอบครัว	34 (17.4)	101 (51.8)	58 (29.7)	2 (1.0)	- -	3.86 (มาก)	3
ความสะดวกในการเดินทาง มาทำงาน	25 (12.8)	70 (35.9)	86 (44.1)	12 (6.2)	2 (1.0)	3.53 (มาก)	4
งานที่ทำอยู่ทำให้สภาพความ เป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น	19 (9.7)	53 (27.2)	116 (59.5)	7 (3.6)	- -	3.43 (มาก)	5
มีเวลาเพียงพอในการดูแล ตนเองและครอบครัว	12 (6.2)	37 (19.0)	94 (48.2)	32 (16.4)	20 (10.3)	2.94 (ปานกลาง)	6
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.63 (มาก)	

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมา คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 4.02) มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.86) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำอยู่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.43) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ตาราง 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยอนามัย จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	15 (7.7)	35 (17.9)	88 (45.1)	40 (20.5)	17 (8.7)	2.95 (ปานกลาง)	6
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีเพียงพอ	10 (5.1)	36 (18.5)	107 (54.9)	35 (17.9)	7 (3.6)	3.04 (ปานกลาง)	5
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละ วันเหมาะสม	15 (7.7)	99 (50.8)	56 (28.7)	18 (9.2)	7 (3.6)	3.50 (มาก)	4
แสงสว่างและการถ่ายเท อากาศเพียงพอ	48 (24.6)	89 (45.6)	48 (24.6)	8 (4.1)	2 (1.0)	3.89 (มาก)	1
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่ พนักงาน เช่น ไฟฉาย	51 (26.2)	54 (27.7)	54 (27.7)	34 (17.4)	2 (1.0)	3.61 (มาก)	3
ระบบรักษาความปลอดภัย ของบริษัท	45 (23.1)	87 (44.6)	52 (26.7)	9 (4.6)	2 (1.0)	3.84 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.47 (มาก)	

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา คือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.84) มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย (ค่าเฉลี่ย 3.61) และจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50)) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.04) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ตาราง 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ปัจจัยอนามัย จำแนกตามด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าแรง/ เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับเหมาะสม	10 (5.1)	30 (15.4)	100 (51.3)	46 (23.6)	9 (4.6)	2.93 (ปานกลาง)	6
มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือนให้ อย่างสม่ำเสมอ	16 (8.2)	41 (21.0)	64 (32.8)	47 (24.1)	27 (13.8)	2.86 (ปานกลาง)	7
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	6 (3.1)	34 (17.4)	56 (28.7)	49 (25.1)	50 (25.6)	2.47 (น้อย)	11
มีโบนัสให้ทุกปี	50 (25.6)	60 (30.8)	41 (21.0)	38 (19.5)	6 (3.1)	3.56 (มาก)	3
มีการจัดงานเลี้ยงฉลองวัน สิ้นปี	44 (22.6)	55 (28.2)	57 (29.2)	21 (10.8)	18 (9.2)	3.44 (มาก)	4
มีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	65 (33.3)	79 (40.5)	32 (16.4)	10 (5.1)	9 (4.6)	3.93 (มาก)	1
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนใน ครอบครัวเสียชีวิต	65 (33.3)	61 (31.3)	51 (26.2)	14 (7.2)	4 (2.1)	3.87 (มาก)	2
มีค่าน้ำมันรถกรณีออกไป ทำงานนอกบริษัท	4 (2.1)	31 (15.9)	35 (17.9)	25 (12.8)	100 (51.3)	2.05 (น้อย)	13
มีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรม สัมมนา	19 (9.7)	40 (20.5)	67 (34.4)	10 (5.1)	59 (30.3)	2.74 (ปานกลาง)	9
มีประกันชีวิต	37 (19.0)	73 (37.4)	39 (20.0)	26 (13.3)	20 (10.3)	3.42 (มาก)	5
มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	26 (13.3)	45 (23.1)	29 (14.9)	31 (15.9)	64 (32.8)	2.68 (ปานกลาง)	10
มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่ สิทธิลาทุกชนิด, ทำงานครบ 5 ปี 10 ปี	13 (6.7)	31 (15.9)	43 (22.1)	22 (11.3)	86 (44.1)	2.30 (น้อย)	12

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ชุดทำงาน, รถรับ-ส่ง	16 (8.2)	39 (20.0)	68 (34.9)	32 (16.4)	40 (20.5)	2.79 (ปานกลาง)	8
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.00 (ปานกลาง)	

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.00) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา คือ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.87) มีโบนัสให้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.56) มีการจัดงานเลี้ยงฉลองวันสิ้นปี (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.42) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ค่าแรง/ เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลาที่ได้รับเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.93) มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือนให้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.86) สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ชุดทำงาน, รถรับ-ส่ง (ค่าเฉลี่ย 2.79) มีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรมสัมมนา (ค่าเฉลี่ย 2.74) มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม (ค่าเฉลี่ย 2.68) และมีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.47) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อย เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิด, ทำงานครบ 5 ปี 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.30) และมีค่าน้ำมันรถกรณีออกไปทำงานนอกบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.05)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยอนามัย

ปัจจัยอนามัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.59	มาก	4
ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	3.39	ปานกลาง	8
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.51	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.51	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.39	ปานกลาง	8
ด้านตำแหน่งงาน	3.67	มาก	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.90	มาก	1
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.64	มาก	3
ด้านสภาพการทำงาน	3.47	มาก	7
ด้านค่าตอบแทน	3.00	ปานกลาง	10

จากตาราง 19 พบว่าปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย ในระดับ มากเรียงลำดับได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย ในระดับ ปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล (ค่าเฉลี่ย 3.39) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.39) และด้านค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

2.2 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ

ตาราง 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้และ ความสามารถของตนเองที่มี ในการปฏิบัติงาน	36 (18.5)	82 (42.1)	52 (26.7)	21 (10.8)	4 (2.1)	3.64 (มาก)	1
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	21 (10.8)	85 (43.6)	65 (33.3)	15 (7.7)	9 (4.6)	3.48 (มาก)	3
การได้ร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา	24 (12.3)	69 (35.4)	63 (32.3)	32 (16.4)	7 (3.6)	3.36 (ปานกลาง)	4
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	49 (25.1)	49 (25.1)	58 (29.7)	34 (17.4)	5 (2.6)	3.53 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.50 (มาก)	

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.48) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตาราง 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	19 (9.7)	85 (43.6)	74 (37.9)	15 (7.7)	2 (1.0)	3.53 (มาก)	4
การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร	8 (4.1)	94 (48.2)	63 (32.3)	20 (10.3)	10 (5.1)	3.36 (ปานกลาง)	7
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	15 (7.7)	89 (45.6)	59 (30.3)	25 (12.8)	7 (3.6)	3.41 (มาก)	6
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	36 (18.5)	68 (34.9)	69 (35.4)	17 (8.7)	5 (2.6)	3.58 (มาก)	3
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	27 (13.8)	71 (36.4)	69 (35.4)	28 (14.4)	- -	3.50 (มาก)	5
มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	36 (18.5)	97 (49.7)	60 (30.8)	2 (1.0)	- -	3.86 (มาก)	1
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ	24 (12.3)	89 (45.6)	70 (35.9)	7 (3.6)	5 (2.6)	3.62 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.55 (มาก)	

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมา คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.62) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.53) การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และการได้รับการยอมรับและไว้วางใจจาก

ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.41) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตาราง 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การมีโอกาสได้เข้ารับการ อบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ	15 (7.7)	86 (44.1)	64 (32.8)	26 (13.3)	4 (2.1)	3.42 (มาก)	2
มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	15 (7.7)	91 (46.7)	61 (31.3)	19 (9.7)	9 (4.6)	3.43 (มาก)	1
ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตาม ผลงาน/ ความรู้ความสามารถ	7 (3.6)	62 (31.8)	51 (26.2)	43 (22.1)	32 (16.4)	2.84 (ปานกลาง)	4
มีโอกาสได้โยกย้ายงานตาม ความรู้ความสามารถ	19 (9.7)	44 (22.6)	63 (32.3)	32 (16.4)	37 (19.0)	2.88 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.14 (ปานกลาง)	

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา คือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.88) และได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ ความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.84)

ตาราง 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	24 (12.3)	88 (45.1)	72 (36.9)	5 (2.6)	6 (3.1)	3.61 (มาก)	3
เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และความรู้ที่มี	31 (15.9)	87 (44.6)	60 (30.8)	13 (6.7)	4 (2.1)	3.66 (มาก)	1
งานที่ทำมีความท้าทาย ความสามารถ	29 (14.9)	90 (46.2)	62 (31.8)	5 (2.6)	9 (4.6)	3.64 (มาก)	2
มีความเป็นอิสระในการ ทำงาน	19 (9.7)	66 (33.8)	76 (39.0)	16 (8.2)	18 (9.2)	3.27 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.54 (มาก)	

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมา คือ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.64) และงานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.61) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตาราง 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทให้โอกาสในการ เพิ่มพูนความสามารถ	25 (12.8)	64 (32.8)	54 (27.7)	40 (20.5)	12 (6.2)	3.26 (ปานกลาง)	1
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งในองค์กรชัดเจน	19 (9.7)	61 (31.3)	68 (34.9)	30 (15.4)	17 (8.7)	3.18 (ปานกลาง)	2
มีความเสมอภาคหรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	17 (8.7)	56 (28.7)	63 (32.3)	33 (16.9)	26 (13.3)	3.03 (ปานกลาง)	4
มีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์ การปรับตำแหน่ง	19 (9.7)	53 (27.2)	70 (35.9)	30 (15.4)	23 (11.8)	3.08 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.13 (ปานกลาง)	

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญใน
ระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.26)
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.18) มีความยุติธรรมใน
หลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.08) และมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง
(ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตาราง 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปริมาณงานเหมาะสม	28 (14.4)	56 (28.7)	93 (47.7)	13 (6.7)	5 (2.6)	3.46 (มาก)	1
โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	13 (6.7)	76 (39.0)	79 (40.5)	20 (10.3)	7 (3.6)	3.35 (ปานกลาง)	4
การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	24 (12.3)	62 (31.8)	89 (45.6)	13 (6.7)	7 (3.6)	3.43 (มาก)	2
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	21 (10.8)	86 (44.1)	48 (24.6)	33 (16.9)	7 (3.6)	3.42 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.41 (มาก)	

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา คือ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.50	มาก	3
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.55	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.14	ปานกลาง	5
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.54	มาก	2
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.13	ปานกลาง	6
ด้านความรับผิดชอบ	3.41	มาก	4

จากตาราง 26 พบว่าปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.55) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

ตาราง 27 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการปฏิบัติงานในบริษัท

ปัญหาการปฏิบัติงานในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เข้าใจนโยบายแผนงานของบริษัททำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	70	35.9
ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ	102	52.3
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน	56	28.7
ไม่มีอิสระในการทำงาน ไม่ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน	79	40.5
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	73	37.4
งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา	107	54.9

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาการปฏิบัติงานในบริษัทมากที่สุดในเรื่องงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 52.3 ไม่มีอิสระในการทำงานไม่ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ไม่เข้าใจนโยบายแผนงานของบริษัททำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 35.9 และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุส่งผลให้ท่านเกิดความท้อถอยในการทำงาน

สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	126	64.6
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ	42	21.5
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน	114	58.5
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	36	18.5
ค่าแรงไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ	188	96.4

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงานมากที่สุดในเรื่อง ค่าแรงไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ 96.4 รองลงมา ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 64.6 ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน คิดเป็นร้อยละ 58.5 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ คิดเป็นร้อยละ 21.5 และ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา คิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ และอายุการทำงาน

4.1 ข้อมูลระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย จำแนกตามเพศ

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงาน แก่พนักงานอย่างทั่วถึง	3.43 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้ อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.41 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน	3.83 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถ ปฏิบัติงานได้จริง	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.44 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตาราง 29 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (เพศชายค่าเฉลี่ย 3.62 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 3.44)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.77) และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.65) และมีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล จำแนกตามเพศ

ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.59 (มาก)	3.85 (มาก)	3.63 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.45 (มาก)	3.73 (มาก)	3.49 (มาก)
การสร้างบรรยากาศการเข้าใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การให้คำแนะนำในการช่วยเหลือ ด้านการปฏิบัติงาน	3.47 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.39 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตาราง 30 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.39 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 3.34)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือการทำคำแนะนำในการช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือการทำคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการสร้างบรรยากาศการเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.50 (มาก)	3.69 (มาก)	3.52 (มาก)
หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัย ของลูกน้องเสมอ	3.46 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	3.51 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน	3.62 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.54 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)

จากตาราง 31 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือหัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของ ลูกน้องเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.23) และการติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ	3.58 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	3.56 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)
มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.51 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.49 (มาก)
เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	3.50 (มาก)	2.96 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.55 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)

จากตาราง 32 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) และเพศหญิงให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือเพื่อน

ร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือมีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) และเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น	3.44 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.51 (มาก)	2.88 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
การให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น	3.43 (มาก)	2.88 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.46 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตาราง 33 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือมีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.44) และการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.04) รองลงมาคือปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88) และการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.51 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.72 (มาก)	3.50 (มาก)	3.69 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ	3.85 (มาก)	4.00 (มาก)	3.87 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตาราง 34 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.67 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 3.61)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.65) และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)	3.97 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคง ในอาชีพการทำงาน	3.91 (มาก)	3.65 (มาก)	3.87 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.88 (มาก)	3.69 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.92 (มาก)	3.77 (มาก)	3.90 (มาก)

จากตาราง 35 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.92 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 3.77)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือบริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และบริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ	4.06 (มาก)	3.85 (มาก)	4.03 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจ ในการทำงานของเรา	4.08 (มาก)	3.58 (มาก)	4.02 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ ต่อสังคมและครอบครัว	3.87 (มาก)	3.77 (มาก)	3.86 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.50 (มาก)	3.77 (มาก)	3.53 (มาก)
งานที่ทำอยู่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น	3.37 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.43 (มาก)
มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว	2.93 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตาราง 36 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.63 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 3.64)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือมีความรู้สึกรัก

และผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคืองานที่ทำอยู่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.85) และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.90 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอ	3.01 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.46 (มาก)	3.77 (มาก)	3.50 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.89 (มาก)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)
ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	3.90 (มาก)	3.46 (มาก)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.46 (มาก)	3.52 (มาก)	3.47 (มาก)

จากตาราง 37 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.46 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 3.52)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.77) และมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง/ เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลาที่ได้รับเหมาะสม	2.88 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือนให้อย่างสม่ำเสมอ	2.83 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	2.49 (น้อย)	2.35 (น้อย)	2.47 (น้อย)
มีโบนัสให้ทุกปี	3.53 (มาก)	3.77 (มาก)	3.56 (มาก)
มีการจัดงานเลี้ยงฉลองวันสิ้นปี	3.46 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.44 (มาก)

ตาราง 38 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3.95 (มาก)	3.77 (มาก)	3.93 (มาก)
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต	3.93 (มาก)	3.42 (มาก)	3.87 (มาก)
มีค่าน้ำมันรถกรณีออกไปทำงานนอกบริษัท	2.08 (น้อย)	1.85 (น้อย)	2.05 (น้อย)
มีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรมสัมมนา	2.80 (ปานกลาง)	2.35 (น้อย)	2.74 (ปานกลาง)
มีประกันชีวิต	3.57 (มาก)	2.38 (น้อย)	3.42 (มาก)
มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.77 (ปานกลาง)	2.12 (น้อย)	2.68 (ปานกลาง)
มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิด, ทำงานครบ 5 ปี 10 ปี	2.43 (น้อย)	1.46 (น้อยที่สุด)	2.30 (น้อย)
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ชุดทำงาน, รถรับ-ส่ง	2.84 (ปานกลาง)	2.46 (น้อย)	2.79 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.04 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

จากตาราง 38 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.04 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 2.74)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.93) และมีประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโบนัสให้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.77) และมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตาราง 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยอนามัย	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.62 (มาก)	3.44 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	3.39 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.54 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.55 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.46 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งงาน	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.92 (มาก)	3.77 (มาก)	3.90 (มาก)

ตาราง 39 (ต่อ)

ปัจจัยอนามัย	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.46 (มาก)	3.52 (มาก)	3.47 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.04 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

จากตาราง 39 พบว่าปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา คือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา คือ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.64) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

4.2 ข้อมูลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ตาราง 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้และ	3.61 (มาก)	3.85 (มาก)	3.64 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	3.50 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)
การได้ร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา	3.34 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)	3.53 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (มาก)	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตาราง 40 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.49 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 3.62)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตาราง 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.59 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร	3.39 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.42 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.59 (มาก)	3.54 (มาก)	3.58 (มาก)
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.54 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ	3.62 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.57 (มาก)	3.41 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตาราง 41 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.57 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 3.41)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตาราง 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.47 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
มีโอกาเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.42 (มาก)	3.50 (มาก)	3.43 (มาก)
ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตาม ผลงาน/ ความรู้ความสามารถ	2.90 (ปานกลาง)	2.46 (น้อย)	2.84 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินงานตามความรู้ความสามารถ	2.94 (ปานกลาง)	2.46 (น้อย)	2.88 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.18 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)

จากตาราง 42 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.18 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 2.88)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.12) และได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ ความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ตาราง 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.61 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)
เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	3.70 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)
งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)	3.64 (มาก)
มีความเป็นอิสระในการทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.57 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)

จากตาราง 43 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) และเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคืองานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.64) และงานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคืองานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ตาราง 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ	3.27 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน	3.17 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.11 (ปานกลาง)	2.46 (น้อย)	3.03 (ปานกลาง)
มีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง	3.10 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.16 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตาราง 44 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.16 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 2.94)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมาคือบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.23) รองลงมาคือบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.15) และมีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ตาราง 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานเหมาะสม	3.44 (มาก)	3.58 (มาก)	3.46 (มาก)
โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	3.46 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	3.42 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.41 (มาก)	3.42 (มาก)	3.41 (มาก)

จากตาราง 45 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (เพศชาย ค่าเฉลี่ย 3.41 และเพศหญิง ค่าเฉลี่ย 3.42)

ในปีจ้ยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.44) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ตาราง 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=169	n=26	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.49 (มาก)	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.57 (มาก)	3.41 (มาก)	3.55 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.18 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.57 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.16 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.41 (มาก)	3.42 (มาก)	3.41 (มาก)

จากตาราง 46 พบว่าปัจจัยจูงใจผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

4.3 ข้อมูลระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุ

ตาราง 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุ

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงาน อย่างทั่วถึง	4.36 (มากที่สุด)	3.88 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะ งานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	4.55 (มากที่สุด)	3.88 (มาก)	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)	3.65 (มาก)
มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร	3.91 (มาก)	3.85 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
มีการจัดระเบียบข้อบังคับใน การทำงานที่ชัดเจน	4.36 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	3.63 (มาก)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	4.18 (มาก)	3.88 (มาก)	3.66 (มาก)	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.27 (มากที่สุด)	3.90 (มาก)	3.46 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตาราง 47 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (อายุระหว่าง 26-35 ปี ค่าเฉลี่ย 3.90 อายุระหว่าง 36-45 ปี ค่าเฉลี่ย 3.46 และอายุ 45 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.54)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมาคือบริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.36) และมีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.88) และบริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือมีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือมีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตาราง 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล จำแนกตามอายุ

ด้านการบังคับบัญชา และ การควบคุมดูแล	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	3.51 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91 (มาก)	3.77 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.49 (มาก)	3.49 (มาก)
การสร้างบรรยากาศการเชื่อใจ ซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.73 (มาก)	3.96 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การให้คำแนะนำในการ ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.55 (มากที่สุด)	3.54 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.84 (มาก)	3.72 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตาราง 48 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี และอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84 และ 3.72 ตามลำดับ) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.29 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำในการช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมาคือ

ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การสร้างบรรยากาศการเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.34) และการให้คำแนะนำในการช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.49) และการให้คำแนะนำในการช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตาราง 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความจริงใจและความเป็น กันเอง	4.27 (มากที่สุด)	3.88 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)	3.52 (มาก)
หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความ ปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	4.45 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
การให้ความร่วมมือและ ช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	3.91 (มาก)	3.85 (มาก)	3.42 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.27 (มากที่สุด)	3.96 (มาก)	3.55 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
การติดต่อสื่อสารจาก หัวหน้างาน	4.27 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.24 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	3.41 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)

จากตาราง 49 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92 และ 3.41 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ

ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.27) และการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96) และการติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาคือการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.43) และการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ตาราง 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอ้อมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)	3.51 (มาก)	3.48 (มาก)	3.52 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	3.27 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.57 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.45 (มาก)	3.81 (มาก)	3.65 (มาก)	3.55 (มาก)	3.62 (มาก)
มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.18 (มาก)	3.92 (มาก)	3.43 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.49 (มาก)
เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.18 (มาก)	3.58 (มาก)	3.46 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.75 (มาก)	3.72 (มาก)	3.52 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)

จากตาราง 50 พบว่าปัจจัยอ้อมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเฉลี่ย 3.72 และค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.18) และเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.81) และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.57) และเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตาราง 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการช่วยเหลือกันในการ ทำงานจากบุคคลแผนกอื่น	4.36 (มากที่สุด)	3.88 (มาก)	3.52 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ปรึกษาหารือกันได้เมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	4.18 (มาก)	3.88 (มาก)	3.52 (มาก)	3.05 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
การให้ความร่วมมือจากบุคคล แผนกอื่น	4.36 (มากที่สุด)	3.88 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.30 (มากที่สุด)	3.88 (มาก)	3.46 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตาราง 51 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย

4.30) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี และอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88 และค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ในปีจ้ยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.36) และปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) และการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05) รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.04) และมีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตาราง 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอ้อมด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุ

ด้านตำแหน่งงาน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ ยอมรับนับถือของสังคม	3.27 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.83 (มาก)	3.62 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.63 (มาก)	3.48 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	3.36 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	4.01 (มาก)	3.69 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน ตำแหน่งงานที่ทำ	2.82 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	4.24 (มากที่สุด)	3.87 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.11 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.93 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตาราง 52 พบว่าปัจจัยอ้อมด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี และอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11 และค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66 และค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.27) และตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือความมีเกียรติและ

ศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตาราง 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีชื่อเสียงและ ภาพพจน์ดี	4.00 (มาก)	3.42 (มาก)	3.84 (มาก)	4.29 (มากที่สุด)	3.97 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึก เกิดความมั่นคงในอาชีพการ ทำงาน	3.64 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	4.11 (มาก)	3.87 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.64 (มาก)	3.58 (มาก)	3.72 (มาก)	4.12 (มาก)	3.85 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.76 (มาก)	3.45 (มาก)	3.81 (มาก)	4.17 (มาก)	3.90 (มาก)

จากตาราง 53 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี อายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญ

โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเฉลี่ย 3.45 ค่าเฉลี่ย 3.81 และค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือบริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือบริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.42) และบริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.84) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และบริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ตาราง 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้าน
ชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัทและงานที่ทำ	3.55 (มาก)	3.62 (มาก)	3.87 (มาก)	4.43 (มากที่สุด)	4.03 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและ เข้าใจในการทำงานของเรา	3.91 (มาก)	3.69 (มาก)	3.93 (มาก)	4.24 (มากที่สุด)	4.02 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	3.36 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)	3.83 (มาก)	4.11 (มาก)	3.86 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทาง มาทำงาน	2.27 (น้อย)	3.08 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.77 (มาก)	3.53 (มาก)
งานที่ทำอยู่ทำให้สภาพความ เป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น	3.00 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.43 (มาก)
มีเวลาเพียงพอในการดูแล ตนเองและครอบครัว	3.45 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.26 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.88 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตาราง 54 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี และอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26 และค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 และค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ

มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือมีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือมีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 4.24) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ตาราง 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านสภาพการทำงาน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.18 (น้อย)	3.08 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีเพียงพอ	2.36 (น้อย)	3.27 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	4.82 (มากที่สุด)	3.50 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.45 (มาก)	3.50 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	4.64 (มากที่สุด)	3.62 (มาก)	3.73 (มาก)	4.04 (มาก)	3.89 (มาก)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย	3.64 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)
ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.84 (มาก)	4.03 (มาก)	3.84 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.50 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.47 (มาก)

จากตาราง 55 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50 และค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี และอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38 และค่าเฉลี่ย 3.37 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.82) รองลงมาคือแสงสว่าง

และการถ่ายภาพอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.64) และมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ แสงสว่างและการถ่ายภาพอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือแสงสว่างและการถ่ายภาพอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ แสงสว่างและการถ่ายภาพอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.03) และมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตาราง 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้าน
ค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ

ด้านค่าตอบแทน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง/ เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับเหมาะสม	2.36 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือนให้ อย่างสม่ำเสมอ	3.45 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.36 (น้อย)	2.36 (น้อย)	2.47 (น้อย)
มีโบนัสให้ทุกปี	3.91 (มาก)	4.12 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)
มีการจัดงานเลี้ยงฉลองวัน สิ้นปี	4.45 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)	3.44 (มาก)
มีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	4.45 (มากที่สุด)	4.08 (มาก)	3.67 (มาก)	4.08 (มาก)	3.93 (มาก)
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนใน ครอบครัวเสียชีวิต	4.73 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	3.46 (มาก)	4.17 (มาก)	3.87 (มาก)
มีค่าน้ำมันรถกรณีออกไป ทำงานนอกบริษัท	1.27 (น้อยที่สุด)	2.77 (ปานกลาง)	2.07 (น้อย)	1.88 (น้อย)	2.05 (น้อย)
มีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรม สัมมนา	2.73 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.34 (น้อย)	3.16 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
มีประกันชีวิต	2.09 (น้อย)	2.81 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.71 (มาก)	3.42 (มาก)

ตาราง 56 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	1.73 (น้อยที่สุด)	2.73 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)
มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้ สิทธิลาทุกชนิด, ทำงานครบ 5 ปี 10 ปี	2.45 (น้อย)	2.15 (น้อย)	2.64 (ปานกลาง)	1.95 (น้อย)	2.30 (น้อย)
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ชุดทำงาน, รถรับ-ส่ง	3.64 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)	2.79 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.10 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

จากตาราง 56 พบว่าปัจจัยอำนวยการด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี อายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10 ค่าเฉลี่ย 3.21 ค่าเฉลี่ย 2.88 และค่าเฉลี่ย 3.05 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.73) รองลงมาคือมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.45) และมีการจัดงานเลี้ยงฉลองวันสิ้นปี (ค่าเฉลี่ย 4.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโบนัสให้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.08) และมีการจัดงานเลี้ยงฉลองวันสิ้นปี (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือมีประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.08) และมีประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ตาราง 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุ

ปัจจัยอนามัย	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	4.27 (มากที่สุด)	3.90 (มาก)	3.46 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	3.84 (มาก)	3.72 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.24 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	3.41 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.75 (มาก)	3.72 (มาก)	3.52 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	4.30 (มากที่สุด)	3.88 (มาก)	3.46 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.93 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.76 (มาก)	3.45 (มาก)	3.81 (มาก)	4.17 (มาก)	3.90 (มาก)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.26 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.88 (มาก)	3.63 (มาก)

ตาราง 57 (ต่อ)

ปัจจัยอนามัย	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านสภาพการทำงาน	3.50 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.47 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.10 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

จากตาราง 57 พบว่าปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.27) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.90) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา คือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.88)

4.4 ข้อมูลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ

ตาราง 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามอายุ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้และ ความสามารถของตนเองที่มี ในการปฏิบัติงาน	3.55 (มาก)	3.69 (มาก)	3.52 (มาก)	3.77 (มาก)	3.64 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.48 (มาก)
การได้ร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา	3.55 (มาก)	3.46 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	4.09 (มาก)	3.96 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.53 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตาราง 58 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68 ค่าเฉลี่ย 3.67 และค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.55) และการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือการใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตาราง 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุ

ด้านการได้รับการยอมรับ	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.36 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.53 (มาก)
การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร	3.55 (มาก)	3.77 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.91 (มาก)	3.69 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.41 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.09 (มาก)	3.69 (มาก)	3.43 (มาก)	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	4.09 (มาก)	3.85 (มาก)	3.42 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.00 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.81 (มาก)	4.09 (มาก)	3.86 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)	3.75 (มาก)	3.47 (มาก)	3.62 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.44 (มาก)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตาราง 59 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี อายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65 ค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเฉลี่ย 3.44 และค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และการได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือการได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.77) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตาราง 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้เข้ารับการ อบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ	3.18 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	3.53 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.36 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.51 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตาม ผลงาน/ ความรู้ความสามารถ	3.36 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	2.72 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
มีโอกาสได้โยกย้ายงานตาม ความรู้ความสามารถ	3.00 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	2.82 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.23 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)

จากตาราง 60 พบว่าปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23 ค่าเฉลี่ย 3.14 และค่าเฉลี่ย 3.00 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ ความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ ความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาคือมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.32) รองลงมาคือมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.29) และมีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ตาราง 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามอายุ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.00 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.91 (มาก)	3.61 (มาก)
เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และความรู้ที่มี	3.00 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)	3.81 (มาก)	3.66 (มาก)
งานที่ทำมีความท้าทาย ความสามารถ	3.64 (มาก)	3.77 (มาก)	3.46 (มาก)	3.80 (มาก)	3.64 (มาก)
มีความเป็นอิสระในการ ทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.25 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.46 (มาก)	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)

จากตาราง 61 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี อายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 ค่าเฉลี่ย 3.46 และค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือมีความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) และงานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.69) และมีความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคืองานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และงานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.81) และงานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตาราง 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามอายุ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้โอกาสในการ เพิ่มพูนความสามารถ	3.00 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งในองค์กรชัดเจน	3.09 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
มีความเสมอภาคหรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.55 (มาก)	3.62 (มาก)	2.90 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
มีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์ การปรับตำแหน่ง	3.36 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.25 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตาราง 62 พบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเฉลี่ย 3.04 และค่าเฉลี่ย 3.02 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาคือมีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.36) และบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.14) รองลงมาคือบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.07) และมีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.29) รองลงมาคือบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.97) และมีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ตาราง 63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ด้านความรับผิดชอบ	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานเหมาะสม	2.82 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.46 (มาก)
โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	3.18 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	4.09 (มาก)	3.96 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.73 (มาก)	4.04 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.45 (มาก)	3.77 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)

จากตาราง 63 พบว่าปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี และอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45 และค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32 และค่าเฉลี่ย 3.39 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.96) และปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.30) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมาคือ โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตาราง 64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	45ปีขึ้นไป	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.44 (มาก)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.25 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.46 (มาก)	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.25 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.45 (มาก)	3.77 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)

จากตาราง 64 พบว่าปัจจัยจูงใจผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18-25 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 3.73) และด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-45 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตาราง 65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงาน อย่างทั่วถึง	3.80 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะ งานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	3.86 (มาก)	3.41 (มาก)	3.79 (มาก)	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)
มีการเขียนนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	3.66 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.49 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
มีการจัดระเบียบข้อบังคับใน การทำงานที่ชัดเจน	3.74 (มาก)	3.57 (มาก)	3.87 (มาก)	3.90 (มาก)	3.76 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงาน ได้จริง	3.69 (มาก)	3.86 (มาก)	3.64 (มาก)	3.90 (มาก)	3.77 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.75 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตาราง 65 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเฉลี่ย 3.68 และค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือบริษัทที่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบการทำงานแก่พนักงานอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.80) และมีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือมีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.79) และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.90) และมีการกำหนดหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำให้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ตาราง 66 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอ้อมด้าน การ บังคับบัญชา และการควบคุมดูแล จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการบังคับบัญชา และ การควบคุมดูแล	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน	3.54 (มาก)	3.48 (มาก)	3.67 (มาก)	3.83 (มาก)	3.63 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.31 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.49 (มาก)
การสร้างบรรยากาศการเชื่อใจ ซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.49 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.29 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)
การให้คำแนะนำในการ ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.54 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.73 (มาก)	3.41 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.43 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)

จากตาราง 66 พบว่าปัจจัยอ้อมด้าน การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43 และค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21 และค่าเฉลี่ย 3.37 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาคือ

การให้คำแนะนำในการช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และการสร้างบรรยากาศการ
เชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือความ
ชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการสร้างบรรยากาศการเชื่อใจซึ่งกัน
และกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือการให้คำแนะนำใน
การช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือการรับฟัง
ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการให้คำแนะนำในการ
ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ตาราง 67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความจริงใจและความเป็น กันเอง	3.63 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.71 (มาก)	3.52 (มาก)
หัวหน้างานคอยใส่ใจต่อความ ปลอดภัยของลูกน้องเสมอ	3.60 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)	3.49 (มาก)	3.71 (มาก)	3.43 (มาก)
การให้ความร่วมมือและ ช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	3.77 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)	3.46 (มาก)
การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.73 (มาก)	3.56 (มาก)
การติดต่อสื่อสารจาก หัวหน้างาน	3.86 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	3.93 (มาก)	3.56 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.76 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.72 (มาก)	3.51 (มาก)

จากตาราง 67 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเฉลี่ย 3.52 และค่าเฉลี่ย 3.72 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ

การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) และการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมาคือการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73) และความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ตาราง 68 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ	3.54 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.95 (มาก)	3.52 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา	3.60 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.49 (มาก)	3.48 (มาก)
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.66 (มาก)	3.47 (มาก)	3.67 (มาก)	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)
มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.77 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.49 (มาก)	3.66 (มาก)	3.49 (มาก)
เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.51 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.63 (มาก)	3.43 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)	3.51 (มาก)

จากตาราง 68 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62 ค่าเฉลี่ย 3.61 และค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน

ช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.66) และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือมีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.67) และเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.73) และมีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตาราง 69 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการช่วยเหลือกันในการ ทำงานจากบุคคลแผนกอื่น	3.69 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ปรึกษาหารือกันได้เมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.44 (มาก)	3.43 (มาก)
การให้ความร่วมมือจากบุคคล แผนกอื่น	3.69 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.67 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)

จากตาราง 69 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 และค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19 และค่าเฉลี่ย 3.37 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.69) และปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) และการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือมีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.34) และการให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การให้ความร่วมมือจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีการช่วยเหลือกันในการทำงานจากบุคคลแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตาราง 70 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยขนานมัยด้าน ตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ ยอมรับนับถือของสังคม	3.51 (มาก)	3.48 (มาก)	3.61 (มาก)	3.93 (มาก)	3.62 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.11 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.88 (มาก)	3.48 (มาก)
มีความพอใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	3.26 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.80 (มาก)	4.12 (มาก)	3.69 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน ตำแหน่งงานที่ทำ	3.34 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.97 (มาก)	4.12 (มาก)	3.87 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.31 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.73 (มาก)	4.01 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตาราง 70 พบว่าปัจจัยขนานมัยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) และผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปีและอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าเฉลี่ย 3.73 และค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.34) และมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือมีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.12) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ตาราง 71 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี	3.63 (มาก)	3.88 (มาก)	4.11 (มาก)	4.17 (มาก)	3.97 (มาก)
บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึก เกิดความมั่นคงในอาชีพการ ทำงาน	3.49 (มาก)	3.95 (มาก)	3.82 (มาก)	4.17 (มาก)	3.87 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.57 (มาก)	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)	4.34 (มากที่สุด)	3.85 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.56 (มาก)	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	4.23 (มากที่สุด)	3.90 (มาก)

จากตาราง 71 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี และอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56 ค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และบริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ

บริษัทที่มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.88) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือบริษัทที่มีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือบริษัทที่มีขนาดใหญ่ ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และบริษัทที่มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ตาราง 72 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอ้อมด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ บริษัทและงานที่ทำ	3.57 (มาก)	3.91 (มาก)	4.15 (มาก)	4.41 (มากที่สุด)	4.03 (มาก)
คนในครอบครัวเห็นด้วยและ เข้าใจในการทำงานของเรา	3.94 (มาก)	3.88 (มาก)	3.85 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)	4.02 (มาก)
มีความรู้สึกที่เราทำงานที่มี ประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว	3.66 (มาก)	3.76 (มาก)	3.80 (มาก)	4.24 (มากที่สุด)	3.86 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทาง มาทำงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	4.02 (มาก)	3.53 (มาก)
งานที่ทำอยู่ทำให้สภาพความ เป็นอยู่ในปัจจุบันดีขึ้น	3.40 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.51 (มาก)	3.43 (มาก)
มีเวลาเพียงพอในการดูแล ตนเองและครอบครัว	3.03 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.45 (มาก)	3.47 (มาก)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตาราง 72 พบว่าปัจจัยอ้อมด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45 ค่าเฉลี่ย 3.47 ค่าเฉลี่ย 3.66 และค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.94)

รองลงมาคือมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.66) และมีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.88) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือคนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 3.85) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา (ค่าเฉลี่ย 4.51) รองลงมาคือมีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัทและงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.41) และมีความรู้สึกที่เราทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ตาราง 73 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.60 (น้อย)	2.71 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีเพียงพอ	2.80 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.49 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)	3.46 (มาก)	3.46 (มาก)	3.50 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ	3.74 (มาก)	3.90 (มาก)	3.79 (มาก)	4.15 (มาก)	3.89 (มาก)
มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย	3.23 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)	3.61 (มาก)
ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท	3.40 (ปานกลาง)	3.90 (มาก)	3.82 (มาก)	4.17 (มาก)	3.84 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.23 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.74 (มาก)	3.47 (มาก)

จากตาราง 73 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23 และค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 และค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.60) และระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.90) และจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.82) และแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ระบบรักษาความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.15) และมีของใช้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น ไฟฉาย (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ตาราง 74 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัยด้าน
ค่าตอบแทน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรง/ เงินเดือน/ ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับเหมาะสม	2.57 (น้อย)	2.74 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)
มีการขึ้นค่าแรง/ เงินเดือนให้ อย่างสม่ำเสมอ	3.17 (ปานกลาง)	2.40 (น้อย)	2.90 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	2.86 (ปานกลาง)	1.93 (น้อย)	2.64 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)
มีโบนัสให้ทุกปี	3.71 (มาก)	3.43 (มาก)	3.41 (มาก)	3.85 (มาก)	3.56 (มาก)
มีการจัดงานเลี้ยงฉลองวัน สิ้นปี	3.71 (มาก)	3.05 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.95 (มาก)	3.44 (มาก)
มีสวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	3.94 (มาก)	3.66 (มาก)	3.95 (มาก)	4.27 (มากที่สุด)	3.93 (มาก)
มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนใน ครอบครัวเสียชีวิต	3.97 (มาก)	3.55 (มาก)	3.69 (มาก)	4.49 (มากที่สุด)	3.87 (มาก)
มีค่าน้ำมันรถกรณีออกไป ทำงานนอกบริษัท	2.66 (ปานกลาง)	1.43 (น้อยที่สุด)	2.03 (น้อย)	2.41 (น้อย)	2.05 (น้อย)
มีเบี้ยเลี้ยงในการไปอบรม สัมมนา	2.83 (ปานกลาง)	2.57 (น้อย)	2.54 (น้อย)	3.22 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
มีประกันชีวิต	2.91 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)	3.51 (มาก)	3.68 (มาก)	3.42 (มาก)

ตาราง 74 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืม	2.49 (น้อย)	2.22 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)
มีเงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่ สิทธิลาทุกชนิด, ทำงานครบ 5 ปี 10 ปี	2.49 (น้อย)	2.03 (น้อย)	2.46 (น้อย)	2.27 (น้อย)	2.30 (น้อย)
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ชุดทำงาน, รถรับ-ส่ง	3.40 (ปานกลาง)	2.26 (น้อย)	2.90 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.13 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

จากตาราง 74 พบว่าปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13 ค่าเฉลี่ย 2.67 ค่าเฉลี่ย 3.02 และค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.94) และมีโบนัสให้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีโบนัสให้ทุกปี (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือมีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.69) และมีประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมาคือมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.27) และมีการจัดงานเลี้ยงฉลองวันสิ้นปี (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตาราง 75 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยอนามัย	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	3.75 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	3.43 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.76 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.72 (มาก)	3.51 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.62 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)	3.51 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	3.67 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.73 (มาก)	4.01 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.56 (มาก)	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	4.23 (มากที่สุด)	3.90 (มาก)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.45 (มาก)	3.47 (มาก)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.63 (มาก)

ตาราง 75 (ต่อ)

ปัจจัยอนามัย	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านสภาพการทำงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.74 (มาก)	3.47 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.13 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

จากตาราง 75 พบว่าปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.75) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมา คือ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตาราง 76 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้และ ความสามารถของตนเองที่มี ในการปฏิบัติงาน	3.74 (มาก)	3.47 (มาก)	3.62 (มาก)	3.83 (มาก)	3.64 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	3.54 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.49 (มาก)	3.76 (มาก)	3.48 (มาก)
การได้ร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา	3.34 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	3.78 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	3.71 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.73 (มาก)	3.53 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.59 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.77 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตาราง 76 พบว่าปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปีและอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเฉลี่ย 3.53 และค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.78) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ตาราง 77 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.66 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.44 (มาก)	3.95 (มาก)	3.53 (มาก)
การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร	3.51 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.41 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.69 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	4.05 (มาก)	3.58 (มาก)
การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.63 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)
มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.69 (มาก)	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	4.17 (มาก)	3.86 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ	3.46 (มาก)	3.50 (มาก)	3.72 (มาก)	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.87 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตาราง 77 พบว่าปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปีและอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62 ค่าเฉลี่ย 3.51 และค่าเฉลี่ย 3.87 ตามลำดับ) และผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตาราง 78 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.23 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)	3.76 (มาก)	3.42 (มาก)
มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.51 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.43 (มาก)
ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ ความรู้ความสามารถ	3.23 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.70 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
มีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ	3.23 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.93 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.30 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)

จากตาราง 78 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี และอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30 ค่าเฉลี่ย 2.89 และค่าเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.23) และได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ ความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ ความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือมีโอกาสดำเนินการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.33) และมีโอกาสได้โยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือมีโอกาสดำเนินการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.66) และได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน/ ความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตาราง 79 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านลักษณะงานที่ทำ	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.43 (มาก)	3.45 (มาก)	3.56 (มาก)	4.07 (มาก)	3.61 (มาก)
เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และความรู้ที่มี	3.40 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.59 (มาก)	4.05 (มาก)	3.66 (มาก)
งานที่ทำมีความท้าทาย ความสามารถ	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	4.17 (มาก)	3.64 (มาก)
มีความเป็นอิสระในการ ทำงาน	3.69 (มาก)	2.81 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.56 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.99 (มาก)	3.54 (มาก)

จากตาราง 79 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56 และค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39 และค่าเฉลี่ย 3.39 ตามลำดับ)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือมีความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และงานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.60) และงานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคืองานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคืองานที่ทำมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 4.07) และเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ตาราง 80 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงใจด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้โอกาสในการ เพิ่มพูนความสามารถ	3.34 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งในองค์กรชัดเจน	3.37 (ปานกลาง)	2.53 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.41 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)
มีความเสมอภาคหรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.40 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	3.13 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
มีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์ การปรับตำแหน่ง	3.23 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.34 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.45 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)

จากตาราง 80 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี และอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเฉลี่ย 2.66 และค่าเฉลี่ย 3.27 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.97) รองลงมาคือมีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.66) และบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือมีความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งในองค์กรชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ตาราง 81 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานเหมาะสม	3.49 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)	3.66 (มาก)	3.46 (มาก)
โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่	3.31 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.49 (มาก)	3.41 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	3.77 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.43 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.80 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
เฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.59 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)	3.49 (มาก)	3.41 (มาก)

จากตาราง 81 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเฉลี่ย 3.43 และค่าเฉลี่ย 3.49 ตามลำดับ) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.34) และโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.49) และปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปริมาณงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และโอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตาราง 82 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	อายุการทำงาน				
	< 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี	รวม
	n=11	n=26	n=83	n=75	N=195
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.77 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.62 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.87 (มาก)	3.55 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.30 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.56 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.99 (มาก)	3.54 (มาก)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.34 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.45 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.59 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)	3.49 (มาก)	3.41 (มาก)

จากตาราง 82 พบว่าปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ
ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved