

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ของบริษัท กรุงเทพฯ - เพชรบุรีทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี ได้เก็บรวบรวมข้อมูล และแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 100 ชุด และข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และแปลผล โดยแบ่งการแสดงผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-10)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (ตารางที่ 11-16) และปัจจัยสุขอนามัย (ตารางที่ 17-25)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจ จำแนกตามเพศ อายุการทำงานและตำแหน่งงาน (ตารางที่ 26-29)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ (ตารางที่ 30)

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรีทัวร์ จำกัด (ตารางที่ 1 ถึง 10)**

**ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ**

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	62	62.0
หญิง	38	38.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน เป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และเป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	4	4.0
21 - 25 ปี	15	15.0
26 - 30 ปี	19	19.0
31 - 35 ปี	16	16.0
36 - 40 ปี	22	22.0
41 ปีขึ้นไป	24	24.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานมีอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมามีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 มีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และมีอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	25	25.0
มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.3)	42	42.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6)	21	21.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)	7	7.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)	3	3.0
สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)	2	2.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น(ม.3) มากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 อยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และอยู่ในระดับสูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	29	29.0
สมรส	52	52.0
หม้าย	11	11.0
แยกกันอยู่	8	8.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว ซึ่งมีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีสถานภาพหม้าย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และ แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำสำนักงาน	10	10.0
พนักงานประจำรถโดยสาร(ชาย)	30	30.0
พนักงานประจำรถโดยสาร(หญิง)	30	30.0
พนักงานขับรถ	30	30.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำสำนักงานจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 เป็นพนักงานประจำรถโดยสาร(ชาย) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 พนักงานประจำรถโดยสาร(หญิง) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และเป็นพนักงานขับรถจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	9	9.0
1 - 3 ปี	23	23.0
3 - 5 ปี	21	21.0
มากกว่า 5 ปี	47	47.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานมีอายุงานมากกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมามีอายุงาน 1 - 3 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีอายุงาน 4 - 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ย / เดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 4,000 บาท	3	3.0
4,001 – 5,000 บาท	39	39.0
5,001 – 6,000 บาท	24	24.0
6,001 – 7,000 บาท	13	13.0
มากกว่า 7,000 บาท	21	21.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่ามีพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 4,001-5,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001 - 6,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 7,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 6,001 - 7,000 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

**ตารางที่ 8** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

เคยปฏิบัติงานที่อื่นมาก่อน	จำนวน	ร้อยละ
เคย	58	58.0
ไม่เคย	42	42.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เคยปฏิบัติงานที่อื่นมาก่อนจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และไม่เคยปฏิบัติงานที่อื่นมาก่อนจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

**ตารางที่ 9** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจเปลี่ยนงานจากที่ทำงานเดิม มาร่วมงานกับ บริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรี ทาวน์ จำกัด

สาเหตุที่ตัดสินใจเปลี่ยนงานจากที่ทำงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับการยอมรับจากที่ทำงานเดิม	2	3.5
บริษัทเข้มงวดเกินไป งานขาดความเป็นอิสระ	3	5.1
ไม่มีโอกาสเจริญเติบโตในบริษัทเดิม	7	12.0
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา	4	6.9
ไม่พอใจสภาพการทำงาน	13	22.4
ผลตอบแทนน้อย ไม่พอใจด้านสวัสดิการ หรือไม่มั่นใจในความมั่นคงของงาน	10	17.2
ไม่พอใจนโยบาย หรือระบบการบริหารงานของบริษัท	2	3.5
สถานประกอบการปิดกิจการ หรือเลิกกิจการ	11	19.0
อื่นๆ	6	10.4
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>

หมายเหตุ เฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานที่อื่นๆ มาก่อน

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานตัดสินใจเปลี่ยนงานจากที่ทำงานเดิมด้วยเหตุผลไม่พอใจสภาพการทำงาน มากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22.41 รองลงมาคือสถานประกอบการปิดกิจการหรือเลิกกิจการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 และผลตอบแทนน้อย ไม่พอใจด้านสวัสดิการหรือไม่มั่นใจในความมั่นคงของงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24

**ตารางที่ 10** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่ตัดสินใจเลือกที่จะเข้าร่วมงานกับ บริษัท กรุงเทพ-เพชรบุรี ทัวร์ จำกัด

สาเหตุที่เลือกทำงานกับบริษัทฯ	จำนวน	ร้อยละ
ความมั่นคง และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	55	55.0
ผลตอบแทนที่มากกว่าผลตอบแทนเดิม	3	3.0
สภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่า	25	25.0
โอกาสในการเจริญเติบโตของธุรกิจ และองค์กร	1	1.0
สวัสดิการ และความมั่นคงในหน้าที่การงานที่สูงกว่าเดิม	10	10.0
ชื่อเสียงขององค์กร และบริษัทที่เป็นผู้นำในธุรกิจ	1	1.0
โอกาสการเจริญก้าวหน้าที่สูงกว่าบริษัทเดิม	4	4.0
อื่นๆ	1	1.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานตัดสินใจเลือกทำงานกับ บริษัท กรุงเทพ-เพชรบุรี ทัวร์ จำกัด ด้วยเหตุผลความมั่นคงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือมีสภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่า จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และสวัสดิการและความมั่นคงในหน้าที่การงานที่สูงกว่าเดิม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0



## ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

### 2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้	4 (4.0)	55 (55.0)	41 (41.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.63 มาก
2. ผลงานมีผลช่วยให้ได้รับค่าตอบแทน	0 (0.0)	28 (28.0)	65 (65.0)	7 (7.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.21 ปานกลาง
3. ความภูมิใจในงานที่ทำ	5 (5.0)	34 (34.0)	59 (59.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.42 ปานกลาง
4. การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ	4 (4.0)	57 (57.0)	24 (24.0)	15 (15.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.50 มาก
5. การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	2 (2.0)	50 (50.0)	21 (21.0)	27 (27.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.27 ปานกลาง
6. ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3 (3.0)	25 (25.0)	51 (51.0)	19 (19.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	3.08 ปานกลาง
7. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	1 (1.0)	25.0 (25.0)	64.0 (64.0)	9.0 (9.0)	1.0 (1.0)	100 (100.0)	3.08 ปานกลาง
รวม							3.32 ปานกลาง



จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(3.32)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.63) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับผลงานมีผลช่วยให้ได้รับค่าตอบแทน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.21) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 28.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความภูมิใจในงานที่ทำ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.42) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ทำ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.50) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.27) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อยและความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.0 และ 21.0 ตามลำดับ และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.08) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 51.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 25.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.16) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 25.0

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในความสามาร

ด้านการได้รับการยอมรับ ในความสามาร	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความภูมิใจใน ตำแหน่งงาน	5 (5.0)	35 (35.0)	57 (57.0)	2 (2.0)	1 (1.0)	100 (100.0)	3.41 ปานกลาง
2. การได้รับการชมเชย จากหัวหน้างาน	0 (0.0)	23 (23.0)	59 (59.0)	13 (13.0)	5 (5.0)	100 (100.0)	3.00 ปานกลาง
3. ความรู้สึกภาคภูมิใจ ในอาชีพ	5 (5.0)	41 (41.0)	52 (52.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.49 ปานกลาง
4. การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	3 (3.0)	54 (54.0)	40 (40.0)	3 (3.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.57 มาก
5. การมีโอกาสในการเสนอ ความคิดเห็นที่เป็น แนวทางปฏิบัติงานแก่ พนักงานในบริษัท	0 (0.0)	4 (4.0)	40 (40.0)	42 (42.0)	14 (14.0)	100 (100.0)	2.34 น้อย
6. การยอมรับใน ความสามารถจาก เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	42 (42.0)	49 (49.0)	8 (8.0)	1 (1.0)	100 (100.0)	3.32 ปานกลาง
7. รางวัลตอบแทนความดี ความชอบในการ ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	1 (1.0)	34 (34.0)	51 (51.0)	14 (14.0)	100 (100.0)	2.22 น้อย
รวม							3.05 ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านการยอมรับในความสามารถในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.05)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความภูมิใจสำหรับการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.41) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง(3.00) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 23.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง(3.49) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก(3.57) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานแก่พนักงานในบริษัทเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับน้อย(2.34) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.0 ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 40.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (3.32) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับน้อย (2.22) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ

ด้านลักษณะของงาน เป็นที่น่าสนใจ	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การแบ่งหน้าที่ การปฏิบัติงานในแต่ละ หน่วยงาน	1 (1.0)	64 (64.0)	33 (33.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.64 มาก
2. งานมีความน่าสนใจ และ ท้าทายความสามารถ	2 (2.0)	9 (9.0)	66 (66.0)	23 (23.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	2.90 ปานกลาง
3. การได้รับงานที่ตรงกับ ความรู้และความถนัด	0 (0.0)	14 (14.0)	28 (28.0)	51 (51.0)	7 (7.0)	100 (100.0)	2.49 น้อย
4. มีโอกาสได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	0 (0.0)	2 (2.0)	36 (36.0)	58 (58.0)	4 (4.0)	100 (100.0)	2.36 น้อย
5. การใช้เทคนิค และ ความรู้ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	4 (4.0)	18 (18.0)	70 (70.0)	8 (8.0)	100 (100.0)	2.18 น้อย
6. การได้รับความรู้ใหม่ เพิ่มเติมจากงานที่ทำ	0 (0.0)	7 (7.0)	30 (30.0)	61 (61.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	2.42 น้อย
7. ความเป็นอิสระใน ระหว่างการทำงาน	3 (3.0)	64 (64.0)	24 (24.0)	7 (7.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	3.59 มาก
8. ความสำคัญของงาน สำหรับบริษัท	13 (13.0)	36 (36.0)	46 (46.0)	5 (5.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.57 มาก
	รวม						2.89 ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ  
ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.89)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.64) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.90) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ หรือความถนัดเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.49) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.36) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้เทคนิค และความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.18) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 18.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.42) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความเป็นอิสระในระหว่างการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.59) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความสำคัญของงานกับบริษัทเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.57) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 46.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บทบาทและหน้าที่ ในการทำงาน	6 (6.0)	43 (43.0)	51 (51.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.55 มาก
2. ความเหมาะสมของงาน ในความรับผิดชอบ	1 (1.0)	42 (42.0)	55 (55.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.42 ปานกลาง
3. ความตั้งใจในการทำงาน ของผู้ร่วมงาน	0 (0.0)	34 (34.0)	60 (60.0)	6 (6.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.28 ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมในการ กำหนดแนวทาง การปฏิบัติงาน	0 (0.0)	6 (6.0)	24 (24.0)	66 (66.0)	4 (4.0)	100 (100.0)	2.32 น้อย
5. การมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย ของบริษัท	0 (0.0)	3 (3.0)	22 (22.0)	56 (56.0)	19 (19.0)	100 (100.0)	2.09 น้อย
6. ความเชื่อถือ และ ความไว้วางใจในงาน ที่รับผิดชอบ	0 (0.0)	45 (45.0)	48 (48.0)	7 (7.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.38 ปานกลาง
รวม							3.01 ปานกลาง



จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.01)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก (43.0) คิดเป็นร้อยละ 43.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของงานในความรับผิดชอบ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.42) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.28) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.32) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบริษัท เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.09) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความเชื่อถือและความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.38) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.0 ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.0



ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0 (0.0)	3 (3.0)	56 (56.0)	33 (33.0)	8 (8.0)	100 (100.0)	2.54 ปานกลาง
2. การสร้างประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญ จากงานที่ทำ	0 (0.0)	9 (9.0)	62 (62.0)	26 (26.0)	3 (3.0)	100 (100.0)	2.77 ปานกลาง
3. การเรียนรู้จากงาน ในปัจจุบัน	2 (2.0)	12 (12.0)	39 (39.0)	47 (47.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	2.69 ปานกลาง
รวม							2.67 ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจความก้าวหน้าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.67)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.54) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.77) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 26.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากงานที่ปฏิบัติเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.69) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานทุกด้าน  
ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.32	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.05	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ	2.89	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.01	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	2.67	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	3.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.02) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในงาน (3.32) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ (3.05) และด้านความรับผิดชอบ (3.01) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า (2.67)

## 2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ด้านนโยบาย การบริหารงาน ของบริษัท	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การชี้แจงนโยบายให้ รับทราบอย่างทั่วถึง	1 (1.0)	39 (39.0)	50 (50.0)	8 (8.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	3.29 ปานกลาง
2. ความชัดเจนในการ ปฏิบัติตามนโยบาย	0 (0.0)	48 (48.0)	37 (37.0)	15 (15.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.33 ปานกลาง
3. ความยืดหยุ่นในการ บริหารและจัดการ	0 (0.0)	34 (34.0)	61 (61.0)	5 (5.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.29 ปานกลาง
<b>รวม</b>							<b>3.30</b> ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหาร งานของบริษัทในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(3.30)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายที่ชัดเจน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.29) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.33) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.29) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความชัดเจนในการ สั่งงาน หรือมอบหมาย งานของหัวหน้างาน	1 (1.0)	48 (48.0)	49 (49.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.48 ปานกลาง
2. การรับฟังข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	16 (16.0)	66 (66.0)	16 (16.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	2.96 ปานกลาง
3. การเปิดโอกาสให้มี ส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในงานที่ทำ	0 (0.0)	9 (9.0)	50 (50.0)	37 (37.0)	4 (4.0)	100 (100.0)	2.64 ปานกลาง
4. การให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงาน และสอนงาน	0 (0.0)	15 (15.0)	62 (62.0)	21 (21.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	2.90 ปานกลาง
5. การสร้างบรรยากาศให้ เกิดความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	1 (1.0)	40 (40.0)	54 (54.0)	5 (5.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.37 ปานกลาง
6. ความยุติธรรมในการ พิจารณา และประเมิน ผลงาน	1 (1.0)	28 (28.0)	59 (59.0)	6 (6.0)	6 (6.0)	100 (100.0)	3.12 ปานกลาง
7. ความยุติธรรมในการ บังคับบัญชา	1 (1.0)	27 (27.0)	64 (64.0)	6 (6.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	3.19 ปานกลาง
8. ความสามารถในการ ตัดสินใจของหัวหน้า	1 (1.0)	68 (68.0)	25 (25.0)	4 (4.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	3.62 มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
9. การเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	5 (5.0)	41 (41.0)	45 (45.0)	9 (9.0)	100 (100.0)	2.42 น้อย
10. การจัดทำเอกสารแจ้ง ข่าวสาร คำสั่ง และ ระเบียบต่างๆ	0 (0.0)	8 (8.0)	71 (71.0)	16 (16.0)	5 (5.0)	100 (100.0)	2.82 ปานกลาง
รวม							3.05 ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาของบริษัทในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(3.05)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.48) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.96) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลางและความพึงพอใจในระดับ คิดเป็นร้อยละ 16.0 เท่ากัน และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.64) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และสอนงานของหัวหน้างานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.90) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 21.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.37) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.12) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 28.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.19) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 27.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.62) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.42) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารแจ้งข่าว คำสั่ง หรือระเบียบการต่างๆ เป็นประจำเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.82) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด



**ตารางที่ 19** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
<b>หัวหน้างาน</b>							
1. ความสัมพันธ์ที่ดีกับ หัวหน้างาน	2 (2.0)	50 (50.0)	42 (42.0)	6 (6.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.47 ปานกลาง
2. ความเป็นกันเองของ หัวหน้างานทั้งใน ทางการงาน และส่วนตัว	2 (2.0)	50 (50.0)	42 (42.0)	6 (6.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.48 ปานกลาง
3. การรู้ และเข้าใจปัญหา ในการปฏิบัติงาน พร้อม ให้ความช่วยเหลือ	1 (1.0)	48 (48.0)	41 (41.0)	10 (10.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.40 ปานกลาง
4. การวางตนของ หัวหน้างาน	0 (0.0)	36 (36.0)	64 (64.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.36 ปานกลาง
5. การเอาใจใส่ ดูแล สวัสดิภาพของ ผู้ได้บังคับบัญชา	1 (1.0)	23 (23.0)	59 (59.0)	17 (17.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.08 ปานกลาง
<b>เพื่อนร่วมงาน</b>							
6. ความเหมาะสมของ ปริมาณงาน กับจำนวน พนักงาน	1 (1.0)	24 (24.0)	75 (75.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.26 ปานกลาง
7. บรรยากาศมีความเป็น กันเอง	1 (1.0)	47 (47.0)	51 (51.0)	1 (1.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.48 ปานกลาง
8. ความสม่ำเสมอในการ แก้ไขปัญหา ทั้งในเรื่อง งาน และเรื่องส่วนตัว	2 (2.0)	16 (16.0)	70 (70.0)	12 (12.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.08 ปานกลาง



ตารางที่ 19(ต่อ) จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
9. ความร่วมมือ และการช่วยเหลือในการทำงาน	0 (0.0)	17 (17.0)	83 (83.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.17 ปานกลาง
10. ความเข้าใจ และเห็นใจซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	14 (14.0)	86 (86.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.14 ปานกลาง
11. การให้คำปรึกษาของเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	21 (21.0)	67 (67.0)	12 (12.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.09 ปานกลาง
รวม							3.27 ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของบริษัทในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(3.27)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.47) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยและน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความเป็นกันเองของหัวหน้างานทั้งในทางกรงานและส่วนตัวเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.48) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรู้ และเข้าใจปัญหา ในการปฏิบัติงานพร้อมให้ความช่วยเหลือเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.40) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการวางตนของหัวหน้างานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.36) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการเอาใจใส่ ดูแล สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.08) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 23.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวนพนักงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.26) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 24.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยและน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับบรรยากาศมีความเป็นกันเอง เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.48) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความสม่ำเสมอในการแก้ไขปัญหา ทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวเฉลี่ยโดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.08) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 16.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.17) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 83.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 17.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความเข้าใจ และเห็นใจซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.14) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 86.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 14.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาของเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.09) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 21.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและระดับน้อยที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. อุปกรณ์ และเครื่องมือ ในการปฏิบัติงานมีอย่าง เพียงพอ และเหมาะสม	0 (0.0)	12 (12.0)	69 (69.0)	11 (11.0)	8 (8.0)	100 (100.0)	2.85 ปานกลาง
2. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีสัดส่วนเหมาะสมกับ หน้าที่และลักษณะงาน	0 (0.0)	35 (35.0)	53 (53.0)	5 (5.0)	7 (7.0)	100 (100.0)	3.16 ปานกลาง
3. การควบคุมสภาพอากาศ ในการทำงานเป็นไป อย่างเหมาะสม	1 (1.0)	9 (9.0)	57 (57.0)	32 (32.0)	1 (1.0)	100 (100.0)	2.77 ปานกลาง
4. ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน เหมาะสม	0 (0.0)	25 (25.0)	70 (70.0)	3 (3.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	3.18 ปานกลาง
รวม							2.99 ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานของบริษัทในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(2.99)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.85) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 12.0 ซึ่งใกล้เคียงกับระดับความพึงพอใจระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 11.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงานมีสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.16) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการควบคุมสภาพอากาศในการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.77) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 32.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับชั่วโมงในการปฏิบัติงานเหมาะสม เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.18) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 25.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความเหมาะสมของ เงินเดือนกับปริมาณงาน	0 (0.0)	6 (6.0)	70 (70.0)	22 (22.0)	2 (2.0)	100 (100.0)	2.80 ปานกลาง
2. ความเหมาะสมของ เงินเดือนกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	15 (15.0)	63 (63.0)	22 (22.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	2.93 ปานกลาง
3. ความยุติธรรมในการ ปรับขึ้นเงินเดือน	0 (0.0)	4 (4.0)	79 (79.0)	12 (12.0)	5 (5.0)	100 (100.0)	2.82 ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายภายใน ครอบครัว	0 (0.0)	2 (2.0)	40 (40.0)	55 (55.0)	3 (3.0)	100 (100.0)	2.41 ปานกลาง
5. ค่าเบี่ยงเบนทำงาน	0 (0.0)	4 (4.0)	37 (37.0)	52 (52.0)	7 (7.0)	100 (100.0)	2.38 น้อย
6. เงินรางวัลพิเศษ	0 (0.0)	3 (3.0)	36 (36.0)	45 (45.0)	16 (16.0)	100 (100.0)	2.26 น้อย
7. เบี้ยขยัน	0 (0.0)	4 (4.0)	38 (38.0)	45 (45.0)	13 (13.0)	100 (100.0)	2.33 น้อย
8. สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล	0 (0.0)	16 (16.0)	56 (56.0)	19 (19.0)	9 (9.0)	100 (100.0)	2.79 ปานกลาง



ตารางที่ 21(ต่อ) จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบ  
สอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
9. สวัสดิการ ด้านห้องพักอาศัย	0 (0.0)	20 (20.0)	47 (47.0)	17 (17.0)	16 (16.0)	100 (100.0)	2.71 ปานกลาง
10. สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม ทำงาน	0 (0.0)	11 (11.0)	59 (59.0)	26 (26.0)	4 (4.0)	100 (100.0)	2.77 ปานกลาง
11. สวัสดิการด้านเงิน ช่วยเหลือพิเศษต่างๆ	0 (0.0)	4 (4.0)	32 (32.0)	50 (50.0)	14 (14.0)	100 (100.0)	2.26 น้อย
12. สวัสดิการด้าน การประกันชีวิต	0 (0.0)	6 (6.0)	27 (27.0)	42 (42.0)	25 (25.0)	100 (100.0)	2.14 น้อย
รวม							2.55 ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนของบริษัทในภาพรวม  
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(2.55)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของเงินเดือนกับปริมาณงานเฉลี่ยโดยรวม  
อยู่ในระดับปานกลาง(2.80) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น  
ร้อยละ 70.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับที่น้อย คิดเป็นร้อยละ 22.0 และไม่มีพนักงานรายใด  
ที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถใน  
การปฏิบัติงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.93) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ  
อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ  
22.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน  
ระดับปานกลาง(2.82) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ  
79.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความ  
พึงพอใจในระดับมากที่สุด



ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.41) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.0 และไม่มีพนักงาน รายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าเบี่ยเลี้ยงทำงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.38) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินรางวัลพิเศษเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.26) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับเบี่ยขยันเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.33) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.79) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านห้องพักรักษาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(2.71) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 20.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านชุดฟอร์มทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.77) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 26.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านเงินช่วยเหลือพิเศษต่างๆเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.26) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านการประกันชีวิตเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย(2.14) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลางซึ่งใกล้เคียงกับความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.0 และ 25.0 ตามลำดับ และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	0 (0.0)	30 (30.0)	68 (68.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.26 ปานกลาง
2. ความมั่นคงของบริษัท	10 (10.0)	74 (74.0)	16 (16.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.94 มาก
<b>รวม</b>							<b>3.60</b> มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานของบริษัทในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.60)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.26) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 30.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงของบริษัทเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.94) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยและน้อยที่สุด

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความพึงพอใจของ ครอบครัวที่มีต่ออาชีพ และตำแหน่งหน้าที่	6 (6.0)	45 (45.0)	47 (47.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.55 มาก
2. การยอมรับในอาชีพ และ ตำแหน่งหน้าที่จาก เพื่อน และผู้รู้จักใกล้ชิด	3 (3.0)	50 (50.0)	45 (45.0)	2 (2.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.54 มาก
3. การยอมรับในอาชีพ และ ตำแหน่งหน้าที่จากสังคม และสภาพแวดล้อม ภายนอก	2 (2.0)	41 (41.0)	57 (57.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	100 (100.0)	3.45 ปานกลาง
รวม							3.51 มาก

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านตำแหน่งงานของบริษัทในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.51)

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความความพึงพอใจของครอบครัวที่มีต่ออาชีพ และตำแหน่งหน้าที่เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.55) โดยพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการยอมรับในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่จากเพื่อน และผู้รู้จักใกล้ชิดเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.54) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.0

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการยอมรับในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่จากสังคม และสภาพแวดล้อมภายนอกเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.45) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.0 และไม่มีพนักงานรายใดที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยและน้อยที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 24** ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ  
ปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยสุขอนามัย	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.30	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.05	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	3.27	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.99	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	2.55	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.60	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.51	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยสุขอนามัย	3.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(3.04) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความมั่นคงในงาน(3.60) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน(3.51) และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท(3.30) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน(2.55)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มี  
ต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ(Motivation Factor)	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.32	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.05	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ	2.89	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.01	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	2.67	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)</b>	<b>3.02</b>	<b>ปานกลาง</b>
ปัจจัยสุขอนามัย(Hygiene Factor)	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.30	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.05	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	3.27	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.99	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	2.55	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.60	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.51	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)</b>	<b>3.04</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรง จูงใจรวม</b>	<b>3.03</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 25 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญพึงพอใจในการทำงานทุกด้านในระดับปานกลาง (3.03) โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (3.02) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในงาน(3.32) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ(3.05) และด้านความรับผิดชอบ(3.01) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า(2.67)

ปัจจัยสุขอนามัย พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (3.04) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความมั่นคงในงาน(3.60) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน(3.51) และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท(3.30) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน(2.55)



ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จำแนกตามเพศ อายุการทำงานและตำแหน่งงาน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.29	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.07	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ	2.92	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.07	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	2.71	ปานกลาง	2.60	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	3.05	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
<b>ปัจจัยสุขอนามัย</b>						
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.29	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.06	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.28	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.14	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	2.58	ปานกลาง	2.51	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.68	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.60	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.55	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.51	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	3.07	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวม</b>	3.06	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.03 โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามเพศได้ดังนี้

พนักงานเพศชาย ด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.29) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ (3.07) และด้านความรับผิดชอบ (3.07) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า (2.71) ด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความมั่นคงในงาน (3.68) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน(3.55) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน (2.58)

พนักงานเพศหญิง ด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน(3.38) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ (3.02) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า (2.60) ด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความมั่นคงในงาน (3.47) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน (3.45) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน (2.51)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย  
สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.10 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับใน ความสามารถ	3.02 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ	2.67 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.87 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	2.63 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.65 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.88</b> ปานกลาง	<b>2.89</b> ปานกลาง	<b>3.05</b> ปานกลาง	<b>3.11</b> ปานกลาง	<b>3.02</b> ปานกลาง
<b>ปัจจัยสุขอนามัย</b>					
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.33 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.00 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	3.23 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.83 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง

ตารางที่ 27(ต่อ) ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม  
ที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	2.45 น้อย	2.52 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.65 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.50 มาก	3.41 ปานกลาง	3.62 มาก	3.70 มาก	3.60 มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.48 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.57 มาก	3.60 มาก	3.51 มาก
ค่าเฉลี่ย	2.97 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวม	2.93 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่าพนักงานทุกช่วงอายุการทำงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมในระดับปานกลาง(3.03) โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามช่วงอายุการทำงาน ได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวมในระดับปานกลาง (2.93) โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.88) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(3.10) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ (3.02) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า (2.63) ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2.97) ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน (3.50) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน(3.48) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน (2.45)

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1-3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวมในระดับปานกลาง(2.92) โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(2.89) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(3.15) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ(2.88) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า(2.63) ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(2.94) ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน(3.41) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน(3.30) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน(2.52)

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวมในระดับปานกลาง(3.02) โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(3.05) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(3.36) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ(3.18) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า(2.65) ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(3.00) ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน(3.62) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน(3.57) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน(2.41)

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวมในระดับปานกลาง(3.11) โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(3.11) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.44) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ(3.11) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า(2.74) ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(3.12) ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน(3.70) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน(3.60) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน(2.65)



ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย  
สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน				
	พนักงาน ประจำ สำนักงาน	พนักงาน ประจำรถ โดยสาร	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงานขับ รถโดยสาร	รวม
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.57 มาก	2.93 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.63 มาก	3.32 ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับใน ความสามารถ	3.21 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ	3.15 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.22 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	2.70 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.23</b> ปานกลาง	<b>2.81</b> ปานกลาง	<b>2.95</b> ปานกลาง	<b>3.25</b> ปานกลาง	<b>3.02</b> ปานกลาง
<b>ปัจจัยสุขอนามัย</b>					
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.23 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.10 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	3.42 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.30 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง

ตารางที่ 28 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม  
ที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน				
	พนักงาน ประจำ สำนักงาน	พนักงาน ประจำรถ โดยสาร	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงานขับ รถโดยสาร	รวม
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	2.57 ปานกลาง	2.48 น้อย	2.50 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.50 มาก	3.52 มาก	3.47 ปานกลาง	3.85 มาก	3.60 มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.70 มาก	3.32 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.76 มาก	3.51 มาก
ค่าเฉลี่ย	3.12 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวม	3.16 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่าพนักงานตำแหน่งงานต่างๆ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมในระดับปานกลาง(3.03) โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามแต่ละตำแหน่งงานได้ดังนี้

พนักงานประจำสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวมในระดับปานกลาง(3.16) โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(3.23) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(3.57) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ(3.22) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า(2.70) ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(3.12) ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน(3.70) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน(3.50) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน(2.57)

พนักงานประจำรถโดยสาร มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวมในระดับปานกลาง(2.90) โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(2.81) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(2.93) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ(2.92) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า(2.54) ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(2.97) ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน(3.52) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน(3.32) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน(2.48)

พนักงานต้อนรับ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวมในระดับปานกลาง(2.96) โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(2.95) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(3.32) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ(2.99) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า(2.60) ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(2.97) ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน(3.47) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน(3.40) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน(2.50)

พนักงานขับรถโดยสาร มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวมในระดับปานกลาง(3.19) โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(3.25) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน(3.63) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ(3.24) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า(2.84) ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(3.15) ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน(3.85) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน(3.76) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน(2.67)

ตารางที่ 29 สรุปค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม  
แบ่งตามข้อมูลของพนักงานในบริษัท กรุงเทพ-เพชรบุรีทัวร์ จำกัด ที่มีต่อปัจจัย  
สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลของพนักงาน	ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน				รวม	
	ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัยสุขอนามัย			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>เพศ</b>						
ชาย	3.05	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
หญิง	2.99	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.02</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.04</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.03</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>อายุการทำงาน</b>						
ต่ำกว่า 1 ปี	2.88	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
มากกว่า 1-3 ปี	2.89	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
มากกว่า 3-5 ปี	3.05	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
มากกว่า 5 ปี	3.11	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.02</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.04</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.03</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>						
พนักงานประจำสำนักงาน	3.22	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
พนักงานประจำรถโดยสาร	2.81	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง
พนักงานต้อนรับหญิง	2.95	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
พนักงานขับรถโดยสาร	3.25	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.02</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.04</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.03</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง(3.03) โดยมีรายละเอียดแยกตามเพศดังนี้

เพศชายมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง(3.05) และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในระดับปานกลาง(3.05) ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง(2.99) และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในระดับปานกลาง(2.99)



#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

บริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรี ทัวร์ จำกัด

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานอยากให้มีสวัสดิการเรื่องการทำประกันอุบัติเหตุ	8	30.8
2. พนักงานอยากให้มีสวัสดิการเรื่องค่าใช้จ่ายในการตัดเครื่องแบบ	7	26.9
3. พนักงานอยากได้รับฟังปัญหาในการทำงานมากขึ้น	5	19.2
4. พนักงานอยากให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นเงินเดือนที่ชัดเจน	4	15.4
5. พนักงานอยากให้มีการกำหนดลำดับขั้นของตำแหน่งงาน	2	7.7
รวม	26	100.0

ในส่วนของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า มีผู้ให้ความคิดเห็นทั้งสิ้น 26 คน โดยที่สามารถแบ่งความคิดเห็นที่คล้ายกันออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

พนักงานจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ของพนักงานที่ให้ความคิดเห็น ให้ความเห็นว่าอยากให้มีสวัสดิการเรื่องการทำประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานระหว่างปฏิบัติงาน

พนักงานจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ของพนักงานที่ให้ความคิดเห็น ให้ความเห็นว่าอยากให้มีสวัสดิการเรื่องค่าใช้จ่ายในการตัดเครื่องแบบของพนักงาน เนื่องจากปัจจุบันบริษัทให้ผ้าสำหรับตัดเครื่องแบบ แต่ยังไม่มียค่าใช้จ่ายในการตัดเครื่องแบบ เนื่องจากค่าตัดเครื่องแบบค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้

พนักงานจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ของพนักงานที่ให้ความคิดเห็น ให้ความเห็นว่าอยากให้มีบริษัทรับฟังปัญหาในการทำงานของพนักงาน และทำความเข้าใจ รับรู้และร่วมกันแก้ไข และควรมีการผ่อนผันเรื่องการหักเงินเดือนในกรณีที่พนักงานไปปฏิบัติงานไม่ทันเวลาแต่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานแทนได้

พนักงานจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ของพนักงานที่ให้ความคิดเห็น ให้ความเห็นว่าอยากให้มีบริษัทมีการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นเงินเดือนที่ชัดเจน เพื่อให้การจ่ายเงินเดือนหรือพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เนื่องจากอำนาจในการพิจารณาอยู่ที่คนคนเดียว อาจทำให้เกิดความลำเอียง



พนักงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ของพนักงานที่ให้ความคิดเห็น ให้ความเห็นว่า  
อยากให้บริษัทมีการกำหนดลำดับขั้นของตำแหน่งงานเพื่อให้พนักงานทราบถึงความก้าวหน้าใน  
การทำงานและเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน



**ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved