

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล
ในรูปของตาราง คำอธิบายผลความหมาย โดยแบ่งข้อมูลเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานขับรถ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถ จำแนกตามข้อมูล

ส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 25 ปี	18	9.10
26 – 35 ปี	87	44.20
36 – 45 ปี	65	33.00
46 – 55 ปี	21	10.70
56 ปีขึ้นไป	6	3.00
รวม	197	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.20
รองลงมาคือ มีอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 และมีอายุ 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.70

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	32	16.20
สมรส	149	75.60
หย่าร้าง, หม้าย	16	8.10
รวม	197	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 75.60 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 16.20 และมีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้าย คิดเป็นร้อยละ 8.10

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	60	30.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	105	53.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย	28	14.20
อนุปริญญาหรือ ปวส.	3	1.50
ปริญญาตรี	1	0.50
รวม	197	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือ มีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 30.50 และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 14.20

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	8	4.10
10,000 – 15,000 บาท	146	74.10
15,001 – 20,000 บาท	43	21.80
รวม	197	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.10

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน

รายได้อื่น	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1,000 บาท	117	59.40
10,000 - 20,000 บาท	80	40.60
รวม	197	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.40 รองลงมาคือ มีรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน 1,000 – 2,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.60

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	9	4.60
มากกว่า 1 – 3 ปี	39	19.80
มากกว่า 3 – 5 ปี	57	28.90
มากกว่า 5 – 10 ปี	67	34.00
มากกว่า 10 ปี	25	12.70
รวม	197	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานกับบริษัทมา มากกว่า 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาคือ มากกว่า 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.90 และมากกว่า 1- 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.80

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทรถที่ใช้

ประเภทรถ	จำนวน	ร้อยละ
รถ 6 ล้อ	44	22.30
รถ 10 ล้อ	115	58.40
รถแทรกเลอร์	23	11.70
รถพ่วง	15	7.60
รวม	197	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ใช้รถ 10 ล้อ คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาคือ ใช้รถ 6 ล้อ คิดเป็นร้อยละ 22.30 และรถแทรกเลอร์ คิดเป็นร้อยละ 11.70

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1 (0.50)	6 (3.00)	142 (72.10)	32 (16.20)	16 (8.10)	197 (100.00)	2.71	ปานกลาง
2. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	2 (1.00)	8 (4.10)	137 (69.50)	40 (20.30)	10 (5.10)	197 (100.00)	2.75	ปานกลาง
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	0 (0.00)	5 (2.50)	147 (74.60)	41 (20.80)	4 (2.00)	197 (100.00)	2.77	ปานกลาง
4. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	0 (0.00)	2 (1.00)	121 (61.40)	69 (35.00)	5 (2.50)	197 (100.00)	2.60	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							2.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.70 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 2.77 รองลงมาคือ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.75 การได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.71 และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย 2.60

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับ และนับถือ	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร	0 (0.00)	7 (3.60)	157 (79.70)	21 (10.70)	12 (6.10)	197 (100.00)	2.80	ปาน กลาง
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในอาชีพและสังคมยอมรับ	0 (0.00)	4 (2.00)	176 (89.30)	14 (7.10)	3 (1.50)	197 (100.00)	2.91	ปาน กลาง
3. การได้รับการยอมรับจาก องค์กร / ผู้บังคับบัญชา	0 (0.00)	6 (3.00)	168 (85.30)	19 (9.60)	4 (2.00)	197 (100.00)	2.89	ปาน กลาง
4. การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	4 (2.00)	175 (88.80)	14 (7.10)	4 (2.00)	197 (100.00)	2.90	ปาน กลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจในเรื่องการทำงาน	0 (0.00)	4 (2.00)	170 (86.30)	21 (10.70)	2 (1.00)	197 (100.00)	2.89	ปาน กลาง
6. มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	4 (2.00)	173 (87.80)	18 (9.10)	2 (1.00)	197 (100.00)	2.90	ปาน กลาง
7. ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4 (2.00)	0 (0.00)	162 (82.20)	25 (12.70)	6 (3.00)	197 (100.00)	2.85	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							2.87	ปาน กลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับและนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.87 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 2.91 รองลงมาคือ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 2.90 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในเรื่องการทำงาน การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.89 ความภาคภูมิใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.85 และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.80

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมบังคับบัญชา น้อย	0 (0.00)	6 (3.00)	175 (88.80)	14 (7.10)	2 (1.00)	197 (100.00)	2.93	ปานกลาง
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	0 (0.00)	2 (1.00)	182 (92.40)	10 (5.10)	3 (1.50)	197 (100.00)	2.92	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทายน้อย	0 (0.00)	2 (1.00)	180 (91.40)	12 (6.10)	3 (1.50)	197 (100.00)	2.91	ปานกลาง
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	0 (0.00)	2 (1.00)	150 (76.10)	38 (19.30)	7 (3.60)	197 (100.00)	2.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							2.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.87 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.93 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย 2.92 ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทายน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.91 และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ย 2.74

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	0 (0.00)	8 (4.10)	182 (92.40)	7 (3.60)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.00	ปานกลาง
2. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	0 (0.00)	8 (4.10)	182 (92.40)	7 (3.60)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.00	ปานกลาง
3. โอกาสแสดงความสามารถได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	0 (0.00)	8 (4.10)	182 (92.40)	7 (3.60)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.00	ปานกลาง
4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	0 (0.00)	8 (4.10)	184 (93.40)	3 (1.50)	2 (1.00)	197 (100.00)	3.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							3.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ โอกาสแสดงความสามารถได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	9 (4.60)	188 (95.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	4.04	มาก
2. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	2 (1.00)	195 (99.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	4.01	มาก
3. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	6 (3.00)	190 (96.40)	1 (0.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	4.02	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							4.02	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้า พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ย 4.02 และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.01

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรมีการกำหนด สู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	2 (1.00)	2 (1.00)	193 (98.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.03	ปาน กลาง
2. ความเสมอภาพหรือ โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	0 (0.00)	4 (2.00)	0 (0.00)	193 (98.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปาน กลาง
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลัก คุณธรรม	0 (0.00)	4 (2.00)	193 (98.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							3.02	ปาน กลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดสู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.03 รองลงมาคือความเสมอภาพหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.02

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ในงาน กับผู้บังคับบัญชา	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	1 (0.50)	3 (1.50)	193 (98.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปาน กลาง
2. การได้รับความช่วยเหลือ ในเรื่องทั่วไปจาก ผู้บังคับบัญชา	0 (0.00)	4 (2.00)	193 (98.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปาน กลาง
3. ความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	0 (0.00)	4 (2.00)	193 (98.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปาน กลาง
4. การวางตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.00)	4 (2.00)	193 (98.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปาน กลาง
5. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิ ภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	2 (1.00)	2 (1.00)	193 (98.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.03	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							3.02	ปาน กลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในงานกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในงานกับผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.03 รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.02

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็นกันเอง	0 (0.00)	4 (2.00)	192 (97.50)	1 (0.50)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.01	ปาน กลาง
2. การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	0 (0.00)	4 (2.00)	192 (97.50)	1 (0.50)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.01	ปาน กลาง
3. การร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	2 (1.00)	193 (98.00)	2 (1.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	4.00	มาก
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นและ รับฟังซึ่งกันและกัน	0 (0.00)	5 (2.50)	192 (97.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปาน กลาง
5. การปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน	0 (0.00)	3 (1.50)	194 (98.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.01	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							3.21	ปาน กลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในงานกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ การร่วมวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้าน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.02 การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย 3.01

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ความสำคัญในตำแหน่ง หน้าที่ที่ปฏิบัติ	1 (0.50)	9 (4.60)	187 (94.90)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.05	ปาน กลาง
2. การได้รับการยอมรับใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	1 (0.50)	9 (4.60)	187 (94.90)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.05	ปาน กลาง
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มี เกียรติ	2 (1.00)	7 (3.60)	167 (84.80)	21 (10.70)	0 (0.00)	197 (100.00)	2.94	ปาน กลาง
4. ความพอใจในตำแหน่ง งานปัจจุบัน	1 (0.50)	7 (3.60)	137 (69.50)	52 (26.40)	0 (0.00)	197 (100.00)	2.78	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							2.95	ปาน กลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.95 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.05 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีค่าเฉลี่ย 2.94 และความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.78

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4 (2.00)	193 (98.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	4.02	มาก
2. การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	2 (1.00)	189 (95.90)	6 (3.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.97	มาก
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	0 (0.00)	4 (2.00)	193 (98.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปานกลาง
4. ความยืดหยุ่นในการบริหาร	(0) (0.00)	4 (2.00)	186 (94.40)	3 (1.50)	4 (2.00)	197 (100.00)	2.96	ปานกลาง
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	0 (0.00)	3 (1.50)	194 (98.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.01	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							3.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.97 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ต่อปัจจัยย่อยด้าน ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 3.02 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ย 3.01 และความยืดหยุ่นในการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.96

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	0 (0.00)	7 (3.60)	188 (95.40)	2 (1.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปานกลาง
2. มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	0 (0.00)	0 (0.00)	58 (29.40)	139 (70.60)	0 (0.00)	197 (100.00)	2.29	ปานกลาง
3. ขนาดของสถานที่ทำงาน	0 (0.00)	6 (3.00)	191 (97.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.03	ปานกลาง
4. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	0 (0.00)	5 (2.50)	187 (94.90)	5 (2.50)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.00	ปานกลาง
5. ชั่วโมงการทำงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	182 (94.20)	15 (7.60)	0 (0.00)	197 (100.00)	2.92	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							2.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.85 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงาน พบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.03 รองลงมาคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.02 ความสะอาดของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.00 ชั่วโมงการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.92 มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.29

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การสั่งงาน มอบหมาย งานมีความชัดเจน	0 (0.00)	9 (4.60)	188 (95.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.04	ปาน กลาง
2. วิธีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	4 (2.00)	191 (97.00)	2 (1.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.01	ปาน กลาง
3. การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง	2 (1.00)	2 (1.00)	190 (96.40)	3 (1.50)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.01	ปาน กลาง
4. การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงานและสอนงาน	0 (0.00)	5 (2.50)	191 (97.00)	1 (0.50)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.02	ปาน กลาง
5. ความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	0 (0.00)	4 (2.00)	190 (96.40)	3 (1.50)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.00	ปาน กลาง
6. ความยุติธรรมในการ บังคับบัญชา	0 (0.00)	20 (10.20)	176 (89.30)	1 (0.50)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.09	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							3.02	ปาน กลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.09 รองลงมา คือ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.04 การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน มีค่าเฉลี่ย 3.02 การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01 และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน มีค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับของความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและความรับผิดชอบในหน้าที่	0 (0.00)	4 (2.00)	135 (68.50)	53 (26.90)	5 (2.50)	197 (100.00)	3.00	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การครองชีพ	4 (2.00)	187 (94.90)	6 (3.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.98	มาก
3. สวัสดิการด้านโบนัส	4 (2.00)	192 (97.50)	1 (0.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	4.01	มาก
4. การลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	2 (1.00)	190 (96.40)	5 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.98	มาก
5. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	0 (0.00)	193 (98.00)	4 (2.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.97	มาก
6. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	0 (0.00)	2 (1.00)	195 (99.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.01	ปานกลาง
7. สวัสดิการด้านที่พักระหว่างปฏิบัติงาน	1 (0.50)	196 (99.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	4.00	มาก
8. สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน	2 (1.00)	192 (97.50)	3 (1.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	197 (100.00)	3.99	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม							3.74	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ สวัสดิการด้านโบนัส มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านที่พักระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน มีค่าเฉลี่ย 3.99 การลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การครองชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.98 สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 3.97 สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01 และความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและความรับผิดชอบในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ลำดับ
ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	2.70	ปานกลาง	6
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.87	ปานกลาง	4
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.87	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.00	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้า	4.02	มาก	1
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.02	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.08	ปานกลาง	
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ลำดับ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.02	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.21	ปานกลาง	3
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	2.95	ปานกลาง	6
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.39	ปานกลาง	2
ด้านสภาพการทำงาน	2.85	ปานกลาง	7
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.02	ปานกลาง	4
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.74	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.12	ปานกลาง	

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในทุกด้านในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 รายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจดังนี้

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานขับรถให้ความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.08 โดยด้านความก้าวหน้า ให้ความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนปัจจัยที่เหลือให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคตด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.02 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.00 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 2.87 ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2.70

ส่วนปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.17 โดยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ให้ความสำคัญในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนปัจจัยที่เหลือให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 3.02 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.95 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.85

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน						
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1. การได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.33 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	1.85 (น้อย)	1.16 (น้อยที่สุด)	2.71 (ปานกลาง)
2. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.44 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	1.95 (น้อย)	1.33 (น้อยที่สุด)	2.75 (ปานกลาง)
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.22 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.04 (น้อย)	1.66 (น้อย)	2.77 (ปานกลาง)
4. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.11 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.41 (น้อย)	2.00 (น้อย)	1.66 (น้อย)	2.60 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	1.96 (น้อย)	1.45 (น้อยที่สุด)	2.71 (ปานกลาง)

ตารางที่ 22(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
1. การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.27 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.00 (น้อย)	1.16 (น้อยที่สุด)	2.80 (ปานกลาง)
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	3.22 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.16 (น้อย)	2.91 (ปานกลาง)
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	1.66 (น้อยที่สุด)	2.89 (ปานกลาง)
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.22 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.52 (ปานกลาง)	2.16 (น้อย)	2.90 (ปานกลาง)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในเรื่องการทำงาน	3.22 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.42 (น้อย)	2.16 (น้อย)	2.89 (ปานกลาง)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.22 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)	2.33 (น้อย)	2.90 (ปานกลาง)
7. ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.22 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.19 (น้อย)	1.50 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.23 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.40 (น้อย)	1.88 (น้อย)	2.88 (ปานกลาง)

ตารางที่ 22(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.22 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.11 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.50 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.11 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.05 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	1.50 (น้อย)	2.74 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.33 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ						
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.44 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
2. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.44 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
3. โอกาสแสดงความสามารถได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	3.38 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

ตารางที่ 22(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ด้านความรับผิดชอบ						
4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุม อย่างใกล้ชิด	3.44 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้า						
1. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.11 (มาก)	4.03 (มาก)	4.06 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)
2. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)
3. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.16 (มาก)	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09 (มาก)	4.02 (มาก)	4.03 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
1. องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาพหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.22 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)

ตารางที่ 22(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.22 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
ด้านความสัมพันธ์ในงานกับผู้บังคับบัญชา						
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
2. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
3. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)

ตารางที่ 22(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ด้านความสัมพันธ์ในงานกับผู้บังคับบัญชา						
5. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน						
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	3.22 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
2. การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	3.22 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
3. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.11 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.16 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

ตารางที่ 22(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน						
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.61 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.61 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติ	3.61 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.16 (น้อย)	2.94 (ปานกลาง)
4. ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.44 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.00 (น้อย)	2.78 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	2.95 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	2.54 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.22 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
2. การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.05 (มาก)	3.96 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.22 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.16 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)

ตารางที่ 22(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	3.16 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ด้านสภาพการทำงาน						
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	2.27 (น้อย)	2.22 (น้อย)	2.35 (น้อย)	2.38 (น้อย)	2.33 (น้อย)	2.29 (น้อย)
3. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
4. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
5. ชั่วโมงการทำงาน	2.83 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.92 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)

ตารางที่ 22(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา						
1. การตั้งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.22 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.27 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
4. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.16 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
6. สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
7. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)

ตารางที่ 22(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุ					รวม
	20 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและความรับผิดชอบในหน้าที่	4.16 (มาก)	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การครองชีพ	4.22 (มาก)	3.95 (มาก)	3.98 (มาก)	4.00 (มาก)	3.83 (มาก)	3.98 (มาก)
3. สวัสดิการด้านโบนัส	4.22 (มาก)	3.98 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)
4. การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	4.05 (มาก)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
5. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
6. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
7. สวัสดิการด้านที่พักระหว่างปฏิบัติงาน	4.05 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
8. สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน	4.11 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99 (มาก)	3.82 (มาก)	3.84 (มาก)	3.79 (มาก)	3.69 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจ	3.41 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	3.41 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20 - 25 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.41 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.15 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.12 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.00 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.86

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20 - 25 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.09) ด้านความรับผิดชอบ (3.43) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (3.28) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.26) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.12) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (3.23) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.99) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.57) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.56) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.37) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.25) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.19) ด้านสภาพการทำงาน (2.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.02) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.96) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.95) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.93) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.91) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.82) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.39) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.19) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.01) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.95) ด้านสภาพการทำงาน (2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.03) และด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.96) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.92) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.87) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.65) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.84) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.38) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครอง

บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.02) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.87) ด้านสภาพการทำงาน (2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.83 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.00) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.94) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.65) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.40) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (1.96) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.79) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.37) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.02) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.82) ด้านสภาพการทำงาน (2.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.61 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.00) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.02) ด้านความรับผิดชอบ (3.00) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.33) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (1.88) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (1.45) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.69) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.33) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.14) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านสภาพการทำงาน (2.83) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.54)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ			รวม
	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง	
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน				
1. การได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.90 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)
2. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.00 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	2.87 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
4. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	2.81 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.43 (น้อย)	2.60 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.90 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)
ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ				
1. การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	2.90 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.00 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	2.96 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.03 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในเรื่องการทำงาน	2.96 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	2.96 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ			รวม
	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง	
ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ				
7. ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.06 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.06 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	2.93 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	2.93 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	2.87 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ				
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.12 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
2. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.15 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
3. โอกาสแสดงความสามารถได้รับ รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	3.15 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.12 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ			รวม
	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง	
ด้านความก้าวหน้า				
1. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.03 (มาก)	4.05 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)
2. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)
3. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03 (มาก)	4.03 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				
1. องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาพหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.12 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.12 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ			รวม
	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง	
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน				
ด้านความสัมพันธ์ในงนกับผู้บังคับบัญชา				
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.15 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
2. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.12 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
3. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.12 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.12 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน				
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.12 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
2. การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.12 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
3. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.03 (ปานกลาง)	3.99 (ปานกลาง)	4.00 (ปานกลาง)	4.00 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.06 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ			รวม
	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง	
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน				
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.25 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.25 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.28 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
4. ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.15 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.23 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
ด้านนโยบายและการบริหารงาน				
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
2. การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.03 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.12 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.03 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	3.09 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ			รวม
	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง	
ด้านสภาพการทำงาน				
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	2.37 (น้อย)	2.28 (น้อย)	2.25 (น้อย)	2.29 (น้อย)
3. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
4. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.09 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
5. ชั่วโมงการทำงาน	2.93 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.91 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา				
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.06 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.12 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
4. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.03 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.06 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
6. สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
7. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.12 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ			รวม
	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง	
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา				
ค่าเฉลี่ยรวม	3.08 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ				
1. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและความรับผิดชอบในหน้าที่	3.84 (มาก)	3.69 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การครองชีพ	3.96 (มาก)	3.99 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
3. สวัสดิการด้าน โบนัส	4.03 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)
4. การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน	4.03 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
5. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.96 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
6. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
7. สวัสดิการด้านที่พักระหว่างปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
8. สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน	4.06 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87 (มาก)	3.83 (มาก)	3.80 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	3.24 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มสถานภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.14 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.24 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย 3.12 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้าย มีค่าเฉลี่ย 3.11

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.03) ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.14) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.98) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.95) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.90) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.87) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.48) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.28) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.23) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.14) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.08) ด้านสภาพการทำงาน (2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.03) และด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.97) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.86) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.68) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านสภาพการทำงาน (2.84) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.83) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.38) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.03) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.00) และด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.98) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.89) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.83) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.65) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.80) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.40) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครอง

บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.87) ด้านสภาพการทำงาน (2.85)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน						
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1. การได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.28 (น้อย)	2.82 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.50 (มาก)	2.71 (ปานกลาง)
2. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	2.38 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.50 (มาก)	2.75 (ปานกลาง)
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	2.43 (น้อย)	2.88 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.77 (ปานกลาง)
4. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	2.28 (น้อย)	2.69 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.60 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.34 (น้อย)	2.81 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	4.25 (มาก)	2.71 (ปานกลาง)
ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ						
1. การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	2.48 (น้อย)	2.91 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.80 (ปานกลาง)
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	2.85 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.91 (ปานกลาง)

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	
ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ						
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	2.73 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.89 (ปานกลาง)
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.76 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.90 (ปานกลาง)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในเรื่องการทำงาน	2.76 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.89 (ปานกลาง)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	2.81 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.90 (ปานกลาง)
7. ความภาคภูมิใจในอาชีพ	2.60 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	2.85 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.71 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	4.14 (มาก)	2.88 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	2.86 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	2.90 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	2.88 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	2.63 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.82 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ						
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	2.98 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
2. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	2.96 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
3. โอกาสแสดงความสามารถได้รับพิจารณาในงานอย่างเต็มที่	2.98 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	2.98 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	
ด้านความก้าวหน้า						
1. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	4.11 (มาก)	4.33 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)
2. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.07 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)
3. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)	4.33 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)	4.06 (มาก)	4.22 (มาก)	4.33 (มาก)	4.02 (มาก)
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
1. องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาพหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	2.98 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	4.00 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
ด้านความสัมพันธ์ในงานกับผู้บังคับบัญชา						
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
2. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
3. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
4. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
5. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน						
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.00 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)
2. การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.00 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน						
3. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)	4.00 (มาก)	4.33 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน						
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.05 (ปานกลาง)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.05 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	2.83 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)
4. ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	2.61 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	2.78 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.87 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	2.96 (ปานกลาง)

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)	4.33 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	4.03 (มาก)
2. การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.96 (มาก)	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	3.97 (มาก)
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
4. ความยืดหยุ่นในการบริหาร	2.91 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	2.96 (ปานกลาง)
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	4.40 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ด้านสภาพการทำงาน						
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	2.40 (น้อย)	2.25 (น้อย)	2.18 (น้อย)	2.00 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.29 (น้อย)

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	
ด้านสภาพการทำงาน						
3. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)
4. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	2.96 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
5. ชั่วโมงการทำงาน	2.95 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.86 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	2.85 (ปานกลาง)
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา						
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.05 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.00 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	5.00 (มากที่สุด)	3.01 (ปานกลาง)
4. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา						
5. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
6. สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.10 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)
7. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.10 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.14 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและความรับผิดชอบในหน้าที่	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)	3.81 (มาก)	3.66 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	3.70 (มาก)
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การครองชีพ	4.01 (มาก)	3.98 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	3.98 (มาก)
3. สวัสดิการด้านโบนัส	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	4.01 (มาก)
4. การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.98 (มาก)	3.99 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	3.98 (มาก)

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
5. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
6. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)
7. สวัสดิการด้านที่พักระหว่างปฏิบัติงาน	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
8. สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)	3.99 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83 (มาก)	3.83 (มาก)	3.79 (มาก)	3.83 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยช่วยลดความไม่พอใจ	3.17 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	4.11 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.08 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	4.06 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.14 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาน้อยกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.08 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเฉลี่ย 3.14 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ย 3.19 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. มีค่าเฉลี่ย 3.48 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.06

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาดำรงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.00) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (3.71) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.98) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.82) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.34) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.37) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.04) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.87) ด้านสภาพการทำงาน (2.86) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.02) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.97) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.92) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.87) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.81) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.83) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.38) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.19) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.03) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.92) ด้านสภาพการทำงาน (2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.06) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.04) ด้านความรับผิดชอบ (3.05) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.97) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.95) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.79) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.41) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.23) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.09) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.02) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.01) ด้านสภาพการทำงาน (2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.22) ด้านความรับผิดชอบ (3.66) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.44) ด้านการ

ได้รับการยอมรับและนับถือ (3.38) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.33) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (3.17) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (4.00) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.83) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.60) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.46) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.40) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านสภาพการทำงาน (2.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในงานในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.33) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (4.25) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (4.14) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ (4.00) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.25) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (4.63) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (4.40) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (4.14) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (4.00) ด้านสภาพการทำงาน (3.60)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			รวม
	น้อยกว่า 10,000 บ.	10,000 – 15,000 บ.	15,001 – 20,000 บ.	
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน				
1. การได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.62 (มาก)	2.65 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)
2. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง	3.75 (มาก)	2.71 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จใน งาน	3.37 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
4. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ ต้องการ	3.25 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)
ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ				
1. การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.50 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคม ยอมรับ	3.37 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.37 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.37 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในเรื่องการ ทำงาน	3.37 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการ ปฏิบัติงาน	3.37 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
7. ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.37 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

ตารางที่ 25(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			รวม
	น้อยกว่า 10,000 บ.	10,000 – 15,000 บ.	15,001 – 20,000 บ.	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.37 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	2.90 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.12 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.12 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.12 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ				
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.00 (มาก)	2.96 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
2. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	4.00 (มาก)	2.96 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
3. โอกาสแสดงความสามารถได้รับพิชชอบในงานอย่างเต็มที่	4.00 (มาก)	2.97 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	4.00 (มาก)	2.97 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 (มาก)	2.97 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้า				
1. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	4.06 (มาก)	4.04 (มาก)
2. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)

ตารางที่ 25(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			รวม
	น้อยกว่า 10,000 บ.	10,000 – 15,000 บ.	15,001 – 20,000 บ.	
ด้านความก้าวหน้า				
3. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.25 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08 (มาก)	4.02 (มาก)	4.04 (มาก)	4.02 (มาก)
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				
1. องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	3.50 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาพหรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความ ยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน				
ด้านความสัมพันธ์ในงานกับผู้บังคับบัญชา				
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.50 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
2. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจาก ผู้บังคับบัญชา	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
3. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)

ตารางที่ 25(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			รวม
	น้อยกว่า 10,000 บ.	10,000 – 15,000 บ.	15,001 – 20,000 บ.	
ด้านความสัมพันธ์ในงานกับผู้บังคับบัญชา				
5. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.50 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน				
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็น กันเอง	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
2. การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
3. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.12 (มาก)	3.99 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิด เห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.25 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน				
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	4.12 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติ	4.12 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็น ตำแหน่งที่มีเกียรติ	4.00 (มาก)	2.92 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
4. ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.00 (มาก)	2.77 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)

ตารางที่ 25(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			รวม
	น้อยกว่า 10,000 บ.	10,000 – 15,000 บ.	15,001 – 20,000 บ.	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน				
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.37 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
2. การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.25 (มาก)	3.96 (มาก)	3.97 (มาก)	3.97 (มาก)
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.25 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ด้านสภาพการทำงาน				
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	2.50 (น้อย)	2.29 (น้อย)	2.25 (น้อย)	2.35 (น้อย)
3. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
4. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
5. ชั่วโมงการทำงาน	2.87 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)

ตารางที่ 25(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			รวม
	น้อยกว่า 10,000 บ.	10,000 – 15,000 บ.	15,001 – 20,000 บ.	
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา				
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.37 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.50 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
4. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.25 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
6. สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
7. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.25 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ				
1. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและความรับผิดชอบในหน้าที่	4.37 (มาก)	3.82 (มาก)	3.16 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การครองชีพ	4.37 (มาก)	3.97 (มาก)	3.97 (มาก)	3.98 (มาก)
3. สวัสดิการด้านโบนัส	4.37 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)
4. การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน	4.25 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
5. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)

ตารางที่ 25(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			รวม
	น้อยกว่า 10,000 บ.	10,000 – 15,000 บ.	15,001 – 20,000 บ.	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ				
6. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
7. สวัสดิการด้านที่พักระหว่างปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
8. สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน	4.25 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11 (มาก)	3.84 (มาก)	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	3.59 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระดับรายได้ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.14 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย 15,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.11

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 10,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.08) ด้านความรับผิดชอบ (4.00) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (3.50) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.41) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (3.39) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.18) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (4.11) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (4.06) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.70)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.47) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.42) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.30) ด้านสภาพการทำงาน (3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000 – 20,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.11 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.02) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.12) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.97) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.86) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.68) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.84) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.38) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.03) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.93) ด้านสภาพการทำงาน (2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย 15,000 – 20,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.04) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.94) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.85) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.68) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.77) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.39) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.85) ด้านสภาพการทำงาน (2.84)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน						
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1. การได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.18 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.48 (น้อย)	2.71 (ปานกลาง)
2. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	2.90 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
4. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.00 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.58 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.02 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)
ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ						
1. การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.09 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.09 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.09 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)

ตารางที่ 26(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ						
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.18 (ปาน กลาง)	2.86 (ปาน กลาง)	2.96 (ปาน กลาง)	2.91 (ปาน กลาง)	2.72 (ปาน กลาง)	2.90 (ปาน กลาง)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจใน เรื่องการทำงาน	3.09 (ปาน กลาง)	2.81 (ปาน กลาง)	2.96 (ปาน กลาง)	2.88 (ปาน กลาง)	2.80 (ปาน กลาง)	2.89 (ปาน กลาง)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ ในการปฏิบัติงาน	3.18 (ปาน กลาง)	2.86 (ปาน กลาง)	2.96 (ปาน กลาง)	2.89 (ปาน กลาง)	2.76 (ปาน กลาง)	2.90 (ปาน กลาง)
7. ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.27 (ปาน กลาง)	2.71 (ปาน กลาง)	2.92 (ปาน กลาง)	2.86 (ปาน กลาง)	2.68 (ปาน กลาง)	2.85 (ปาน กลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14 (ปาน กลาง)	2.80 (ปาน กลาง)	2.94 (ปาน กลาง)	2.90 (ปาน กลาง)	2.69 (ปาน กลาง)	2.88 (ปาน กลาง)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1. ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมบังคับ บัญชาน้อย	3.27 (ปาน กลาง)	2.89 (ปาน กลาง)	2.91 (ปาน กลาง)	2.92 (ปาน กลาง)	2.96 (ปาน กลาง)	2.93 (ปาน กลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการ	3.00 (ปาน กลาง)	2.94 (ปาน กลาง)	2.91 (ปาน กลาง)	2.92 (ปาน กลาง)	2.92 (ปาน กลาง)	2.92 (ปาน กลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ ท้าทาย	3.00 (ปาน กลาง)	2.94 (ปาน กลาง)	2.91 (ปาน กลาง)	2.91 (ปาน กลาง)	2.88 (ปาน กลาง)	2.91 (ปาน กลาง)

ตารางที่ 26(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	2.90 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ						
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
2. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
3. โอกาสแสดงความสามารถได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	3.18 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.18 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

ตารางที่ 26(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านความก้าวหน้า						
1. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ	4.18 (มาก)	4.02 (มาก)	4.07 (มาก)	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)
2. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.18 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)
3. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือ เลื่อนขั้น	4.18 (มาก)	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18 (มาก)	4.01 (มาก)	4.02 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
1. องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อน ตำแหน่งชัดเจน	3.18 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.07 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.03 (ปาน กลาง)
2. ความเสมอภาพหรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง	3.18 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.03 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.02 (ปาน กลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมี ความยุติธรรมและเป็นไปตามหลัก คุณธรรม	3.18 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.03 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.02 (ปาน กลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.04 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.02 (ปาน กลาง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงาน	3.29 (ปาน กลาง)	3.04 (ปาน กลาง)	3.10 (ปาน กลาง)	3.09 (ปาน กลาง)	3.03 (ปาน กลาง)	3.09 (ปาน กลาง)

ตารางที่ 26(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
ด้านความสัมพันธ์ในงานกับผู้บังคับบัญชา						
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
2. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
3. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน						
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
2. การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)

ตารางที่ 26(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน						
3. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.45 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.02 (ปาน กลาง)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.27 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	3.01 (ปาน กลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (ปาน กลาง)	3.20 (ปาน กลาง)	3.20 (ปาน กลาง)	3.20 (ปาน กลาง)	3.20 (ปาน กลาง)	3.21 (ปาน กลาง)
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน						
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติ	3.27 (ปาน กลาง)	3.06 (ปาน กลาง)	3.07 (ปาน กลาง)	3.01 (ปาน กลาง)	3.08 (ปาน กลาง)	3.05 (ปาน กลาง)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่ง หน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.27 (ปาน กลาง)	3.02 (ปาน กลาง)	3.07 (ปาน กลาง)	3.01 (ปาน กลาง)	3.08 (ปาน กลาง)	3.05 (ปาน กลาง)
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.18 (ปาน กลาง)	2.92 (ปาน กลาง)	3.01 (ปาน กลาง)	2.88 (ปาน กลาง)	2.92 (ปาน กลาง)	2.94 (ปาน กลาง)
4. ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.09 (ปาน กลาง)	2.73 (ปาน กลาง)	2.78 (ปาน กลาง)	2.71 (ปาน กลาง)	2.88 (ปาน กลาง)	2.78 (ปาน กลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20 (ปาน กลาง)	2.93 (ปาน กลาง)	2.98 (ปาน กลาง)	2.90 (ปาน กลาง)	2.99 (ปาน กลาง)	2.96 (ปาน กลาง)

ตารางที่ 26(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.18 (มาก)	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
2. การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.18 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)	3.97 (มาก)	3.92 (มาก)	3.97 (มาก)
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.18 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ด้านสภาพการทำงาน						
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	2.27 (น้อย)	2.34 (น้อย)	2.30 (น้อย)	2.26 (น้อย)	2.28 (น้อย)	2.29 (น้อย)
3. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)

ตารางที่ 26(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านสภาพการทำงาน						
4. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
5. ชั่วโมงการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา						
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.27 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.45 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
4. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

ตารางที่ 26(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา						
6. สร้างบรรยากาศความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
7. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1. ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือน และความรับผิดชอบในหน้าที่	3.18 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.78 (มาก)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การ ครองชีพ	4.09 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)	3.97 (มาก)	4.04 (มาก)	3.98 (มาก)
3. สวัสดิการด้านโบนัส	4.27 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	4.01 (มาก)
4. การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
5. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.81 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
6. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.81 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)

ตารางที่ 26(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปรผล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
7. สวัสดิการด้านที่พักระหว่าง ปฏิบัติงาน	4.09 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
8. สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	3.83 (มาก)	3.85 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยลดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน	3.36 (ปาน กลาง)	3.17 (ปาน กลาง)	3.19 (ปาน กลาง)	3.17 (ปาน กลาง)	3.18 (ปาน กลาง)	3.19 (ปาน กลาง)
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	3.33 (ปาน กลาง)	3.11 (ปาน กลาง)	3.15 (ปาน กลาง)	3.13 (ปาน กลาง)	3.11 (ปาน กลาง)	3.14 (ปาน กลาง)

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.14 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.33 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน 1 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.11 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน 3 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.15 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.13 และผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.11

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.18) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ (3.18) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (3.14) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.04) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (3.02) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.89) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.58) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.42) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

(3.28) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.20) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.18) ด้านสภาพการทำงาน (2.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน 1 – 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.01) ด้านความรับผิดชอบ (3.02) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.86) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.80) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.56) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.82) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.39) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.02) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.93) ด้านสภาพการทำงาน (2.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน 3 – 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.02) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.04) ด้านความรับผิดชอบ (2.97) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.94) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.87) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.75) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.98) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.83) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.40) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.04) ด้านสภาพการทำงาน (2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน 5 – 10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.01) ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านความรับผิดชอบ (2.98) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.90) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.87) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.76) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านสภาพการทำงาน (2.84) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.83) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.39) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.02) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.03 โดยในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า (4.00) ด้านความรับผิดชอบ (3.04) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.88) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ (2.69) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2.58) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 ในแต่ละปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (4.00) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.35) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.20) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.02) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (2.99) ด้านสภาพการทำงาน (2.83)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	มีปัญหา		ไม่กรอกแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. <u>ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</u> - การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	18	9.10	179	90.90
2. <u>ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ</u> - การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	7	3.60	190	96.40
- ให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	8	4.10	189	95.90
3. <u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> - มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	11	5.60	186	94.40
4. <u>ด้านความรับผิดชอบ</u> - จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	7	3.60	190	96.40
5. <u>ด้านความก้าวหน้า</u> - ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	11	5.60	186	94.40
6. <u>โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</u> - ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	0	0.00	197	100.00
- ความมั่นคงของบริษัท	13	6.60	184	93.40

จากตารางที่ 27 พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ พนักงานมีปัญหาในปัจจัยย่อยด้านไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย คิดร้อยละ 9.10

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ พนักงานมีปัญหาในปัจจัยย่อยด้าน ไม่ได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 3.60 และไม่มีความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 4.10

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีปัญหาในปัจจัยย่อยด้าน ไม่มีความผูกพันต่อหน้าที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ 5.60

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีปัญหาในปัจจัยย่อยด้านจำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ด้านความก้าวหน้า พนักงานมีปัญหาในปัจจัยย่อยด้านไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน คิดเป็นร้อยละ 5.60

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานมีปัญหาในปัจจัยย่อยด้านบริษัทไม่มีความมั่นคง คิดเป็นร้อยละ 6.60

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจการในทำงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจการในทำงาน	มีปัญหา		ไม่กรอกแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. เงินเดือนและสวัสดิการ				
- เงินเดือนที่ได้รับ	0	0.00	197	100.00
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	0	0.00	197	100.00
- การลาภิก ลาป่วย ลาพักร้อน	0	0.00	197	100.00
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	0	0.00	197	100.00
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	0	0.00	197	100.00
- สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	0	0.00	197	100.00
- การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่, สงกรานต์	0	0.00	197	100.00

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ปัจจัย
ช่วยลดความไม่พึงพอใจการทำงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจการทำงาน	มีปัญหา		ไม่กรอก แบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน				
8.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
- การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	28	14.20	169	85.80
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	0	0.00	197	100.00
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	18	9.10	179	90.90
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	16	8.10	181	91.90
- การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	0		197	100.00
8.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	14	7.10	183	92.90
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	17	8.60	180	91.40
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	15	7.60	182	92.40
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	6	3.00	191	97.00
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	13	6.60	184	93.40
9. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน				
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	9	4.60	188	95.40
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	8	4.10	189	95.90
10. ด้านนโยบายและการบริหาร				
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	85	43.10	112	56.90
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	64	32.50	133	67.50
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	87	44.20	110	55.80
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบมีความชัดเจน	54	27.40	143	72.60
11. ด้านสภาพการทำงาน				
- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ	5	2.50	192	97.50
- ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	6	3.00	191	97.00

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ปัจจัย
ช่วยลดความไม่พึงพอใจการทำงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจการทำงาน	มีปัญหา		ไม่กรอก แบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
12. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา				
- การสั่งงานหรือมอบหมายงานมีความชัดเจน	28	14.20	169	85.80
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา	28	14.20	169	85.80
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	32	16.20	165	83.80
- การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	34	17.30	163	82.70
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	26	13.20	171	86.80
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	19	9.60	178	90.40

จากตารางที่ 28 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีปัญหาต่อปัจจัยย่อย
ด้าน การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 14.20 การวางตนของ
ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 9.10 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 8.10

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีปัญหาต่อปัจจัยย่อยด้าน ไม่มีการช่วยเหลือ
กันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 8.60 ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ
ประสบปัญหาการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็น
กันเอง คิดเป็นร้อยละ 7.10 ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 6.60 และไม่มีการ
เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน พนักงานมีปัญหาในปัจจัยย่อยด้าน ตำแหน่งหน้าที่ที่
ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเกียรติ คิดเป็นร้อยละ 4.60 และไม่พอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน คิดเป็น
ร้อยละ 4.10

ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีปัญหาในปัจจัยย่อยด้าน ไม่มีความชัดเจนในการ
ปฏิบัติตามนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 44.20 ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ
43.10 ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 32.50 และการกำหนดหน้าที่และ
ความรับผิดชอบไม่มีความชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 27.40

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีปัญหาในปัจจุบันย่อยด้าน ชั่วโมงการทำงานไม่มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 3.00 และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 2.50

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา พนักงานมีปัญหาในปัจจุบันย่อยด้าน ไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 17.30 การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 16.20 การสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ไม่มีวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี คิดเป็นร้อยละ 14.20 ขาดความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 9.60

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved