

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในหัวข้อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำนวน 268 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพมหานคร จำกัด

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ (ตารางที่ 8-13)

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน (ตารางที่ 14-25)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน (ตารางที่ 26-45)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน (ตารางที่ 46-89)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
ชาย	168	58.2	1
หญิง	112	41.8	2
รวม	268	100.0	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 58.2 และเพศหญิง ร้อยละ 41.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
อายุไม่เกิน 35 ปี	99	36.9	2
อายุ 36 - 45 ปี	116	43.3	1
อายุ 46 - 60 ปี	53	19.8	3
รวม	268	100.0	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดร้อยละ 43.3 มีอายุ 36-45 ปี รองลงมา คือ อายุไม่เกิน 35 ปี เป็นร้อยละ 36.9 และอายุ 46-60 ปี เป็นร้อยละ 19.8

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
โสด	131	48.9	2
สมรส	137	51.1	1
รวม	268	100.0	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.1 และสถานภาพโสด ร้อยละ 48.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	4.1	3
ปริญญาตรี	162	60.5	1
สูงกว่าปริญญาตรี	95	35.4	2
รวม	268	100.0	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.5 รองลงมา คือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 35.4 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.1

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
สูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7	39	14.6	5
เจ้าหน้าที่ 7	51	19.0	2
เจ้าหน้าที่ 6	85	31.7	1
เจ้าหน้าที่ 5	50	18.7	3
ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5	43	16.0	4
รวม	268	100.0	

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6 ร้อยละ 31.7 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ 7 ร้อยละ 19.0 และเจ้าหน้าที่ 5 ร้อยละ 18.7

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
น้อยกว่า 10,000 บาท	5	1.9	8
10,001 – 20,000 บาท	56	20.9	3
20,001 – 30,000 บาท	68	25.4	1
30,001 – 40,000 บาท	66	24.6	2
40,001 – 50,000 บาท	22	8.2	5
50,001 – 60,000 บาท	19	7.1	6
60,001 – 70,000 บาท	25	9.3	4
มากกว่า 70,000 บาท	7	2.6	7
รวม	268	100.0	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดหรือร้อยละ 25.4 มีรายได้ ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท รองลงมา คือ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 24.6 และ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 20.9

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
น้อยกว่า 3 ปี	34	12.7	4
3 – 6 ปี	62	23.1	2
7 – 10 ปี	58	21.6	3
มากกว่า 10 ปี	114	42.6	1
<b>รวม</b>	<b>268</b>	<b>100.0</b>	

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดหรือร้อยละ 42.6 มี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี รองลงมา คือ 3-6 ปี ร้อยละ 23.1 และ 7-10 ปี ร้อยละ 21.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพ  
พาณิชย์ จำกัด

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ  
ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	9 (3.4)	194 (72.4)	59 (22.0)	6 (2.2)	0 (0.0)	3.77 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการ ปฏิบัติงาน	14 (5.2)	183 (68.3)	69 (25.7)	2 (0.8)	0 (0.0)	3.78 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของ ตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	7 (2.6)	201 (75.0)	56 (20.9)	4 (1.5)	0 (0.0)	3.79 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในงาน	10 (3.7)	174 (64.9)	83 (31.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.72 (มาก)
ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือ เกินเป้าหมาย	4 (1.5)	176 (65.7)	87 (32.4)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.68 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.75 (มาก)</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการ  
ทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ในแต่  
ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การตัดสินใจหรือ  
แก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถ  
เฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)  
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และทำงานของตนเองได้ตาม  
เป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.68)

**ตารางที่ 9** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับการยกย่องชมเชยภายใน องค์กร	2 (0.7)	80 (29.9)	157 (58.6)	29 (10.8)	0 (0.0)	3.21 (ปานกลาง)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและ สังคมยอมรับ	3 (1.1)	132 (49.3)	126 (47.0)	7 (2.6)	0 (0.0)	3.49 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3 (1.1)	130 (48.5)	118 (44.0)	17 (6.4)	0 (0.0)	3.44 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา	2 (0.7)	159 (59.3)	95 (35.4)	12 (4.6)	0 (0.0)	3.56 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการ ทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้เสมอ	6 (2.2)	115 (42.9)	146 (54.5)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.47 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบใน การปฏิบัติงาน	2 (0.7)	60 (22.4)	151 (56.4)	38 (14.2)	17 (6.3)	2.97 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.47) การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.21) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97)

**ตารางที่ 10** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย	1 (0.4)	89 (33.2)	174 (64.9)	4 (1.5)	0 (0.0)	3.32 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	2 (0.7)	131 (48.9)	124 (46.3)	10 (3.7)	1 (0.4)	3.46 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย	9 (3.4)	151 (56.3)	85 (31.7)	21 (7.8)	2 (0.8)	3.54 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	9 (3.3)	101 (37.7)	134 (50.0)	20 (7.5)	4 (1.5)	3.34 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	8 (3.0)	140 (52.2)	114 (42.5)	5 (1.9)	1 (0.4)	3.56 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	7 (2.6)	128 (47.8)	101 (37.7)	30 (11.2)	2 (0.7)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.44</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า ให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.40) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.34) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.32)

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความเหมาะสมของปริมาณงานกับ ตำแหน่งงานของท่าน	4 (1.5)	114 (42.5)	112 (41.8)	34 (12.7)	4 (1.5)	3.30 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด แผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	6 (2.2)	89 (33.2)	127 (47.4)	38 (14.2)	8 (3.0)	3.18 (ปานกลาง)
งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น	19 (7.1)	136 (50.7)	102 (38.1)	11 (4.1)	0 (0.0)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่น ๆ ของบริษัทที่สำคัญนอกเหนือจากงาน ประจำ	7 (2.6)	90 (33.6)	146 (54.5)	22 (8.2)	3 (1.1)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยท่าน มีอำนาจตัดสินใจ	1 (0.4)	118 (44.0)	118 (44.0)	28 (10.5)	3 (1.1)	3.32 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้อง ควบคุมใกล้ชิด	0 (0.0)	145 (54.1)	112 (41.8)	11 (4.1)	0 (0.0)	3.50 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า ให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.61) และมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมา คือ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยท่านมีอำนาจตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.30) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่น ๆ ของบริษัทที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ (ค่าเฉลี่ย 3.28) และ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)



**ตารางที่ 12** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีโอกาสดูได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	1 (0.4)	91 (33.9)	137 (51.1)	31 (11.6)	8 (3.0)	3.17 (ปานกลาง)
มีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4 (1.5)	94 (35.1)	126 (47.0)	40 (14.9)	4 (1.5)	3.20 (ปานกลาง)
มีโอกาสดูได้ศึกษาต่อและดูงาน	9 (3.4)	64 (23.9)	142 (53.0)	43 (16.0)	10 (3.7)	3.07 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อน ขั้น	0 (0.0)	43 (16.0)	178 (66.4)	43 (16.0)	4 (1.6)	2.97 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.10</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ มีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมา คือ มีโอกาสดูได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.17) มีโอกาสดูได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยการจูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.75	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.36	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.44	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.36	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	3.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือนที่ได้รับ	1 (0.4)	53 (19.8)	160 (59.7)	49 (18.3)	5 (1.8)	2.99 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง	1 (0.4)	57 (21.3)	163 (60.8)	41 (15.3)	6 (2.2)	3.02 (ปานกลาง)
ผลของการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา	0 (0.0)	57 (21.2)	180 (67.2)	30 (11.2)	1 (0.4)	3.09 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	1 (0.4)	149 (55.6)	116 (43.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.56 (มาก)
สวัสดิการด้านเงินชดเชยค่าใช้จ่าย (Incentive)	0 (0.0)	109 (40.6)	150 (56.0)	8 (3.0)	1 (0.4)	3.37 (ปานกลาง)
การลาจิก ลาป่วย ลาพักผ่อน	0 (0.0)	136 (50.8)	126 (47.0)	3 (1.1)	3 (1.1)	3.47 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	0 (0.0)	39 (14.6)	129 (48.1)	92 (34.3)	8 (3.0)	2.74 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	2 (0.7)	64 (23.9)	168 (62.7)	31 (11.6)	3 (1.1)	3.12 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย	0 (0.0)	21 (7.8)	165 (61.6)	63 (23.5)	19 (7.1)	2.70 (ปานกลาง)
สวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษาของ บุตรพนักงาน	0 (0.0)	35 (13.1)	118 (44.0)	98 (36.6)	17 (6.3)	2.64 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.07</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในการทำงานต่อปัจจัยค่า  
 จุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) ในแต่ละ  
 ปัจจัยย่อยพบว่าให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส (ค่าเฉลี่ย  
 3.56) และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน  
 (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมา คือ สวัสดิการด้านเงินชดเชยค่าใช้จ่าย (Incentive) (ค่าเฉลี่ย 3.37)  
 สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ผลของการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.09)  
 ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.02) เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 2.99) สวัสดิการค่า  
 รักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.74) สวัสดิการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย (ค่าเฉลี่ย 2.70) และสวัสดิการ  
 เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.64)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยคำจูน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3 (1.1)	98 (36.6)	122 (45.5)	43 (16.0)	2 (0.8)	3.21 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3 (1.1)	49 (18.3)	134 (50.0)	71 (26.5)	11 (4.1)	2.86 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3 (1.1)	60 (22.4)	122 (45.5)	72 (26.9)	11 (4.1)	2.90 (ปานกลาง)
การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานเงินเดือนที่เคยได้รับ	3 (1.1)	56 (20.9)	144 (53.7)	49 (18.3)	16 (6.0)	2.93 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	5 (1.9)	69 (25.8)	125 (46.6)	62 (23.1)	7 (2.6)	3.01 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.98</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.21) รองลงมา คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.01) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานเงินเดือนที่เคยได้รับ (ค่าเฉลี่ย 2.93) หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.90) และ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.86)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
 คำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	3 (1.1)	143 (53.4)	114 (42.5)	6 (2.2)	2 (0.8)	3.52 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	5 (1.9)	113 (42.2)	129 (48.1)	17 (6.3)	4 (1.5)	3.37 (ปานกลาง)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	8 (3.0)	116 (43.3)	123 (45.9)	16 (6.0)	5 (1.8)	3.40 (ปานกลาง)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	8 (3.0)	111 (41.4)	120 (44.8)	25 (9.3)	4 (1.5)	3.35 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	11 (4.1)	101 (37.7)	138 (51.5)	14 (5.2)	4 (1.5)	3.38 (ปานกลาง)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	14 (5.2)	105 (39.2)	130 (48.5)	15 (5.6)	4 (1.5)	3.41 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	10 (3.7)	112 (41.8)	127 (47.4)	13 (4.9)	6 (2.2)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.40</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำ  
 จูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ใน  
 แต่ละปัจจัยย่อยพบว่า ให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การติดต่อสื่อสารกับ  
 ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.52) และ ให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การวาง  
 ตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมา คือ การได้รับความช่วยเหลือใน  
 เรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40) การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา  
 (ค่าเฉลี่ย 3.40) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.38) ความสนิทสนม  
 ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย  
 3.35)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
 คำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	13 (4.9)	149 (55.6)	101 (37.7)	3 (1.1)	2 (0.7)	3.63 (มาก)
การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	14 (5.2)	176 (65.7)	63 (23.5)	14 (5.2)	1 (0.4)	3.70 (มาก)
ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	14 (5.2)	161 (60.1)	88 (32.8)	3 (1.1)	2 (0.8)	3.68 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อ แก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการ ทำงาน	10 (3.7)	175 (65.3)	70 (26.1)	12 (4.5)	1 (0.4)	3.68 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน	21 (7.8)	158 (59.0)	75 (28.0)	13 (4.8)	1 (0.4)	3.69 (มาก)
ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่อง ทั่วไป	23 (8.6)	156 (58.2)	73 (27.2)	14 (5.2)	2 (0.8)	3.69 (มาก)
ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในการทำงาน	17 (6.3)	164 (61.2)	71 (26.5)	15 (5.6)	1 (0.4)	3.68 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.68 (มาก)</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำ  
 จูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ในแต่ละ  
 ปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การช่วยเหลือและ  
 ร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา คือ การปรึกษาหารือ  
 ระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องทั่วไป มีค่าเฉลี่ย  
 เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง  
 ความ

คิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน และความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.63)

**ตารางที่ 18** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	0 (0.0)	23 (59.0)	16 (41.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.59 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	0 (0.0)	33 (84.6)	6 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.85 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	0 (0.0)	26 (66.7)	13 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.67 (มาก)
วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	29 (74.4)	10 (25.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.74 (มาก)
การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	32 (82.1)	7 (17.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.82 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.73 (มาก)</b>

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า ให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.82) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74) ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และ ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.59)



ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
 คำจูน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	2 (0.7)	144 (53.7)	117 (43.7)	5 (1.9)	0 (0.0)	3.53 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	0 (0.0)	132 (49.2)	128 (47.8)	8 (3.0)	0 (0.0)	3.46 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	2 (0.7)	103 (38.5)	144 (53.7)	19 (7.1)	0 (0.0)	3.33 (ปานกลาง)
ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	5 (1.9)	106 (39.5)	149 (55.6)	5 (1.9)	3 (1.1)	3.39 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	6 (2.2)	45 (16.8)	178 (66.4)	37 (13.8)	2 (0.8)	3.06 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ	5 (1.9)	110 (41.0)	143 (53.4)	8 (3.0)	2 (0.7)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำ  
 จูน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ในแต่  
 ละปัจจัยย่อยพบว่า ให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่  
 ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ การได้รับ  
 การยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา คือ ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่  
 ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.40) ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.39) ตำแหน่งงานที่  
 ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และ ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีโอกาส  
 ก้าวหน้าสูง (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
 คำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนโปร่งใส	10 (3.7)	124 (46.3)	108 (40.3)	24 (9.0)	2 (0.7)	3.43 (ปานกลาง)
มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	5 (1.9)	122 (45.5)	122 (45.5)	18 (6.7)	1 (0.4)	3.42 (ปานกลาง)
ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	2 (0.7)	130 (48.5)	111 (41.4)	24 (9.0)	1 (0.4)	3.40 (ปานกลาง)
ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย	2 (0.7)	94 (35.1)	147 (54.9)	23 (8.6)	2 (0.7)	3.26 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานมีความชัดเจน	4 (1.5)	87 (32.4)	147 (54.9)	27 (10.1)	3 (1.1)	3.23 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.35</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำ  
 จูน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ในแต่ละ  
 ปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ การเขียนนโยบาย  
 เป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา คือ มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบ  
 อย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.40) ความ  
 ยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.26) และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบใน  
 ตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
 คำจูน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	1 (0.4)	55 (20.5)	105 (39.2)	95 (35.4)	12 (4.5)	2.77 (ปานกลาง)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	1 (0.4)	105 (39.2)	99 (36.9)	53 (19.8)	10 (3.7)	3.13 (ปานกลาง)
มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัยและรวดเร็ว	4 (1.5)	62 (23.1)	139 (51.9)	50 (18.7)	13 (4.8)	2.98 (ปานกลาง)
ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน	1 (0.4)	138 (51.5)	125 (46.6)	4 (1.5)	0 (0.0)	3.51 (มาก)
การออกแบบสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	2 (0.8)	83 (31.0)	151 (56.3)	29 (10.8)	3 (1.1)	3.19 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	2 (0.8)	79 (29.5)	154 (57.4)	29 (10.8)	4 (1.5)	3.17 (ปานกลาง)
แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	1 (0.4)	89 (33.2)	143 (53.4)	32 (11.9)	3 (1.1)	3.20 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.13</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำ  
 จูน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ในแต่ละปัจจัย  
 ย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงใน  
 ปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ แสงสว่าง การ  
 ถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมา คือ การออกแบบสถานที่ทำงาน  
 ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.19) ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) เครื่องมือ

และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.13) มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัยและรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 2.98) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
 คำจูน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็น ผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	47 (17.5)	180 (67.2)	38 (14.2)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.01 (มาก)
ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	13 (4.8)	167 (62.3)	76 (28.4)	11 (4.1)	1 (0.4)	3.67 (มาก)
ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นผลมา จากการทำงาน	10 (3.7)	150 (56.0)	94 (35.1)	14 (5.2)	0 (0.0)	3.58 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.75 (มาก)</b>

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำ  
 จูน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ในแต่ละปัจจัยย่อย  
 พบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือความรักความอบอุ่นในครอบครัว  
 เป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมา คือ ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานจน  
 รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.67) และฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นผลมา  
 จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
 คำจูน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	7 (2.6)	117 (43.6)	135 (50.4)	9 (3.4)	0 (0.0)	3.46 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของบริษัท	13 (4.8)	135 (50.4)	116 (43.3)	4 (1.5)	0 (0.0)	3.59 (มาก)
การพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็น ธรรม	1 (0.4)	88 (32.8)	136 (50.8)	29 (10.8)	14 (5.2)	3.12 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.39</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำ  
 จูน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ในแต่ละปัจจัย  
 ย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.59)  
 และความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน  
 (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา คือ การพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
 คำจูน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน	2 (0.7)	138 (51.5)	108 (40.3)	20 (7.5)	0 (0.0)	3.46 (ปานกลาง)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	1 (0.4)	113 (42.2)	143 (53.3)	11 (4.1)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3 (1.1)	110 (41.1)	126 (47.0)	23 (8.6)	6 (2.2)	3.30 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตนเอง	5 (1.9)	107 (39.9)	130 (48.5)	25 (9.3)	1 (0.4)	3.34 (ปานกลาง)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงานและสอนงาน	7 (2.6)	97 (36.2)	145 (54.1)	17 (6.4)	2 (0.7)	3.34 (ปานกลาง)
สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่ง กันและกันในการทำงาน	7 (2.6)	117 (43.7)	116 (43.3)	25 (9.3)	3 (1.1)	3.37 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	1 (0.4)	98 (36.6)	122 (45.5)	45 (16.8)	2 (0.7)	3.19 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	1 (0.4)	105 (39.2)	125 (46.6)	35 (13.1)	2 (0.7)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.33</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำ  
 จูน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง  
 (ค่าเฉลี่ย 3.33) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง  
 เรียงลำดับ คือการสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา คือ วิธีการ  
 ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการ  
 ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.34) การให้

คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.25) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.07	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.98	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.40	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.68	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	มาก
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.36	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.13	ปานกลาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.39	ปานกลาง
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

### 3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.68 (มาก)	3.79 (มาก)	3.89 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.75 (มาก)	3.75 (มาก)	3.91 (มาก)	3.78 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.73 (มาก)	3.74 (มาก)	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.74 (มาก)	3.59 (มาก)	3.96 (มาก)	3.72 (มาก)
ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)	3.87 (มาก)	3.68 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.72</b> (มาก)	<b>3.69</b> (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)

จากตารางที่ 26 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)



ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามอายุ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.15 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.44 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.35 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.81 (มาก)	3.56 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้เสมอ	3.51 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	2.80 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 27 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ ไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี และ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53 , 3.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย	3.16 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	3.43 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย	3.43 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.68 (มาก)	3.54 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.24 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	3.68 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.56 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.47 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.40</b> (ปานกลาง)	<b>3.41</b> (ปานกลาง)	<b>3.56</b> (มาก)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ด้านความรับผิดชอบ	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน	3.09 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	2.99 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)
งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น	3.65 (มาก)	3.54 (มาก)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่น ๆ ของบริษัทที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ	3.26 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยท่านมีอำนาจตัดสินใจ	3.20 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.41 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.50 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.27</b> (ปานกลาง)	<b>3.34</b> (ปานกลาง)	<b>3.60</b> (มาก)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.65 , 3.54)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

ด้านความก้าวหน้า	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.00 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.08 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการติดต่อและดูงาน	2.80 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.90 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.94</b> (ปานกลาง)	<b>3.14</b> (ปานกลาง)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)	<b>3.10</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.08 , 3.22)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

### 3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.73 (มาก)	3.72 (มาก)	3.86 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.91 (มาก)	3.69 (มาก)	3.93 (มาก)	3.78 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.55 (มาก)	3.71 (มาก)	3.95 (มาก)	3.79 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.64 (มาก)	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)	3.72 (มาก)
ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.82 (มาก)	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.68 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.73</b> (มาก)	<b>3.69</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)

จากตารางที่ 31 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.27 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.45 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.56 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้เสมอ	3.64 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.45</b> (ปานกลาง)	<b>3.22</b> (ปานกลาง)	<b>3.57</b> (มาก)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.82 , 3.42 , 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย	3.18 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	3.27 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย	3.45 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.27 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	3.36 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.53 (มาก)	3.56 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.27 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.30</b> (ปานกลาง)	<b>3.42</b> (ปานกลาง)	<b>3.48</b> (ปานกลาง)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.45 , 3.61)



ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน	3.36 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น	3.36 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.73 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่น ๆ ของบริษัทที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ	3.36 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยท่านมีอำนาจตัดสินใจ	3.45 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.45 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจในงานโดยท่านมีอำนาจตัดสินใจ และการได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.56 , 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 35** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความก้าวหน้า	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.00 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.45 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน	2.91 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น	2.91 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.07</b> (ปานกลาง)	<b>3.01</b> (ปานกลาง)	<b>3.26</b> (ปานกลาง)	<b>3.10</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 35 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.45 , 3.14)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

### 3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.92 (มาก)	3.92 (มาก)	3.75 (มาก)	3.66 (มาก)	3.60 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.95 (มาก)	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	3.78 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.95 (มาก)	3.94 (มาก)	3.84 (มาก)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.79 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.92 (มาก)	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.72 (มาก)
ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.95 (มาก)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.68 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.81</b> (มาก)	<b>3.76</b> (มาก)	<b>3.55</b> (มาก)	<b>3.71</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งงานมีความพึงพอใจโดยรวมใน ระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาใน งานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ 7 และ เจ้าหน้าที่ 6 มีความพึงพอใจที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ(ค่าเฉลี่ย 3.94 , 3.84)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.51 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.79 (มาก)	3.59 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85 (มาก)	3.63 (มาก)	3.52 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้เสมอ	3.64 (มาก)	3.51 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.63</b> (มาก)	<b>3.47</b> (ปานกลาง)	<b>3.30</b> (ปานกลาง)	<b>3.16</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง สูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 และต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85 , 3.63 , 3.52 , 3.58)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.82 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	3.49 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.52 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย	3.69 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.52 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.26 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	3.46 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.59 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.55</b> (มาก)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.50</b> (มาก)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 และเจ้าหน้าที่ 6 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 5 และต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชา น้อย (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานมีการควบคุมบังคับบัญชา น้อย ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.67 , 3.68 , 3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน					
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.64 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)	3.72 (มาก)	3.52 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่น ๆ ของบริษัทที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ	3.44 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยท่านมีอำนาจตัดสินใจ	3.92 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	4.00 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.69</b> (มาก)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)	<b>3.21</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่าปัจจัยงูใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจโดยรวมใน

ระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.61 , 3.72 , 3.52 , 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 40** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้า	ตำแหน่งงาน					
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.64 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.51 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น	3.15 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน



ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.12 , 2.90 , 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

#### 3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน									
	น้อยกว่า 10,000 บาท ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	10,001- 20,000 บาท ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	20,001- 30,000 บาท ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	30,001- 40,000 บาท ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	40,001- 50,000 บาท ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	50,001- 60,000 บาท ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	60,001- 70,000 บาท ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	มากกว่า 70,000 บาท ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
	การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.60 (มาก)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)
	การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.82 (มาก)	3.89 (มาก)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)	3.59 (มาก)	3.79 (มาก)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	3.88 (มาก)	4.14 (มาก)	3.79 (มาก)	
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.60 (มาก)	3.86 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.73 (มาก)	3.95 (มาก)	3.88 (มาก)	4.14 (มาก)	3.72 (มาก)	
ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)	3.53 (มาก)	3.56 (มาก)	3.68 (มาก)	3.74 (มาก)	3.96 (มาก)	4.14 (มาก)	3.68 (มาก)	
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.79 (มาก)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>3.92 (มาก)</b>	<b>3.91 (มาก)</b>	<b>4.09 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 41 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001-40,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.79 , 3.95)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายใน องค์กร	3.40 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)	3.80 (มาก)	4.14 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.60 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.74 (มาก)	3.52 (มาก)	4.14 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80 (มาก)	3.57 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)	3.84 (มาก)	4.00 (มาก)	3.56 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจใน การทำงานและมักมอบหมายงานที่ สำคัญ ๆ ให้เสมอ	4.00 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.86 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความคิดความชอบ ในการปฏิบัติงาน	2.80 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	2.97 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.53</b> (มาก)	<b>3.37</b> (ปานกลาง)	<b>3.12</b> (ปานกลาง)	<b>3.32</b> (ปานกลาง)	<b>3.52</b> (มาก)	<b>3.58</b> (มาก)	<b>3.57</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 42 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนก

ตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท และมากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,001-30,000 บาทมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน / ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58, 3.77, 3.84)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และการได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 43** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับ บัญชาน้อย	3.20 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความ ต้องการของท่าน	3.20 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.58 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย	3.60 (มาก)	3.59 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	3.54 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.55 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ของท่าน	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)	3.57 (มาก)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.56 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ ได้ศึกษามา	3.40 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.56 (มาก)	3.57 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.50</b> (มาก)	<b>3.26</b> (ปานกลาง)	<b>3.45</b> (ปานกลาง)	<b>3.52</b> (มาก)	<b>3.58</b> (มาก)	<b>3.46</b> (ปานกลาง)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 43 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท และมากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.57 , 3.58 )

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัดของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.74 , 3.80 , 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเนื่องทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 44** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรับผิดชอบ	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน	3.20 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	4.14 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)
งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายต้องรับผิดชอบสูงขึ้น	3.60 (มาก)	3.79 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.77 (มาก)	3.74 (มาก)	3.60 (มาก)	3.86 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่น ๆ ของบริษัทที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ	3.60 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยท่านมีอำนาจตัดสินใจ	3.40 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.88 (มาก)	4.14 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.40 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.74 (มาก)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	3.50 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.11</b> (ปานกลาง)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)	<b>3.47</b> (ปานกลาง)	<b>3.65</b> (มาก)	<b>3.61</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 44 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น และการได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่น ๆ ของบริษัทที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.79 , 3.37 , 3.59 , 3.77)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น และการได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับความเชื่อถือ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับความไว้วางใจในงาน โดยท่านมีอำนาจตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อยังปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อยังปัจจัยในงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความก้าวหน้า	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001-50,000 บาท	50,001-60,000 บาท	60,001-70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.20 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.71 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)
มีโอกาสนำความรู้จากงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน	2.60 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.53 (มาก)	3.56 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น	3.00 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.05 (ปานกลาง)</b>	<b>3.16 (ปานกลาง)</b>	<b>2.81 (ปานกลาง)</b>	<b>3.02 (ปานกลาง)</b>	<b>3.30 (ปานกลาง)</b>	<b>3.51 (มาก)</b>	<b>3.46 (ปานกลาง)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>	<b>3.10 (ปานกลาง)</b>



จากตารางที่ 45 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับ มาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 60,001-70,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกันไป

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.40 , 3.39 , 3.09)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,001-30,000 บาท 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท และมากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.88 , 3.63 , 3.64 , 3.71)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกันไป

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

#### 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	2.75 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.81 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ผลของการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา	2.98 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.52 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.56 (มาก)
สวัสดิการด้านเงินชดเชยค่าใช้จ่าย (Incentive)	3.28 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.38 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.57 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.62 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	2.99 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย	2.67 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
สวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษาของ บุตรพนักงาน	2.72 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.97</b> (ปานกลาง)	<b>3.06</b> (ปานกลาง)	<b>3.27</b> (ปานกลาง)	<b>3.07</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 46 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี และ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการด้านโบนัส (ค่าเฉลี่ย 3.52 , 3.83)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 47** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดขึ้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.07 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.72 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.71 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานเงินเดือนที่เคยได้รับ	2.91 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	2.82 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.84</b> (ปานกลาง)	<b>2.93</b> (ปานกลาง)	<b>3.34</b> (ปานกลาง)	<b>2.98</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 47 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.07 , 3.17 , 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	3.44 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.64 (มาก)	3.52 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	3.21 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป จากผู้บังคับบัญชา	3.28 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.26 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา	3.29 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.30</b> (ปานกลาง)	<b>3.38</b> (ปานกลาง)	<b>3.63</b> (มาก)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากแตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44 , 3.53)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 49** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)	3.74 (มาก)	3.63 (มาก)
การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.68 (มาก)	3.71 (มาก)	3.74 (มาก)	3.70 (มาก)
ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.81 (มาก)	3.68 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน	3.72 (มาก)	3.61 (มาก)	3.74 (มาก)	3.68 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.76 (มาก)	3.61 (มาก)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)
ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องทั่วไป	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)
ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.68</b> (มาก)	<b>3.65</b> (มาก)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.68</b> (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 50** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง	- (-)	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	- (-)	3.79 (มาก)	3.88 (มาก)	3.85 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	- (-)	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)	3.67 (มาก)
วิธติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	- (-)	3.64 (มาก)	3.80 (มาก)	3.74 (มาก)
การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	- (-)	3.71 (มาก)	3.88 (มาก)	3.82 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	- (-)	<b>3.69</b> (มาก)	<b>3.76</b> (มาก)	<b>3.73</b> (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามอายุ

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.48 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.62 (มาก)	3.53 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.37 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.30 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.34 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	3.01 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.30 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 51 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ ไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน



ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.48 , 3.53)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจำนวนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

ด้านนโยบายและการบริหาร	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนโปร่งใส	3.45 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.39 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	3.44 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย	3.28 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.28 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.37</b> (ปานกลาง)	<b>3.27</b> (ปานกลาง)	<b>3.48</b> (ปานกลาง)	<b>3.35</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 52 พบว่าปัจจัยจำนวนในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 53** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านสภาพการทำงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.78 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.08 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัยและรวดเร็ว	2.88 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.51 (มาก)
การออกแบบสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.17 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.10</b> (ปานกลาง)	<b>3.11</b> (ปานกลาง)	<b>3.25</b> (ปานกลาง)	<b>3.13</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 53 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.48 , 3.44 , 3.70) ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยปัจจุบันในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามอายุ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผล ให้มีความพร้อมในการทำงาน	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	4.15 (มาก)	4.01 (มาก)
ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)	3.91 (มาก)	3.67 (มาก)
ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นผลมา จากการทำงาน	3.51 (มาก)	3.53 (มาก)	3.83 (มาก)	3.58 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.70</b> (มาก)	<b>3.71</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่าปัจจัยปัจจุบันในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95 , 4.00 , 4.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมั่นคงในงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.30 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของบริษัท	3.49 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.77 (มาก)	3.59 (มาก)
การพิจารณาลดโทษพนักงานมีความเป็นธรรม	3.06 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.29</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.57</b> (มาก)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 55 พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.49 , 3.58 , 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	อายุ			
	ไม่เกิน 35 ปี	36-45 ปี	46-60 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.46 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.30 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)
สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.17 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.29</b> (ปานกลาง)	<b>3.28</b> (ปานกลาง)	<b>3.51</b> (มาก)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 56 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุไม่เกิน 35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 46-60 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุไม่เกิน 35 ปี และ 46-60 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46 , 3.68)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ  
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการ  
ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	2.64 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.82 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ผลของการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา	3.18 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.64 (มาก)	3.50 (มาก)	3.64 (มาก)	3.56 (มาก)
สวัสดิการด้านเงินชดเชยค่าใช้จ่าย (Incentive)	3.18 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.55 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.91 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย	3.00 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
สวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษาของ บุตรพนักงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.54 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.10</b> (ปานกลาง)	<b>3.01</b> (ปานกลาง)	<b>3.17</b> (ปานกลาง)	<b>3.07</b> (ปานกลาง)



จากตารางที่ 57 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการด้าน โบนัส (ค่าเฉลี่ย 3.64 , 3.50 , 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.91 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.00 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานเงินเดือนที่เคยได้รับ	3.18 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.45 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.11</b> (ปานกลาง)	<b>2.87</b> (ปานกลาง)	<b>3.15</b> (ปานกลาง)	<b>2.98</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 58 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.12 , 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 59** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	3.64 (มาก)	3.52 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.45 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.45</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.41</b> (ปานกลาง)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 59 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.52 , 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	3.36 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)
การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.55 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)	3.70 (มาก)
ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความ คิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันเพื่อ แก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการ ทำงาน	3.82 (มาก)	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาในการทำงาน	3.91 (มาก)	3.70 (มาก)	3.64 (มาก)	3.69 (มาก)
ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่อง ทั่วไป	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)
ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)	3.74 (มาก)	3.68 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.64</b> (มาก)	<b>3.66</b> (มาก)	<b>3.70</b> (มาก)	<b>3.68</b> (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่าปัจจัยค่าจูนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง	0.00 (-)	3.61 (มาก)	3.57 (มาก)	3.59 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	0.00 (-)	3.78 (มาก)	3.90 (มาก)	3.85 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	0.00 (-)	3.61 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)
วิธีติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	0.00 (-)	3.72 (มาก)	3.76 (มาก)	3.74 (มาก)
การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	0.00 (-)	3.78 (มาก)	3.86 (มาก)	3.82 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>0.00</b> (-)	<b>3.70</b> (มาก)	<b>3.76</b> (มาก)	<b>3.73</b> (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่าปัจจัยค่าจ้างในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 62** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.27 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.53 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.18 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.09 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.45 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.27 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.21</b> (ปานกลาง)	<b>3.30</b> (ปานกลาง)	<b>3.48</b> (ปานกลาง)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 62 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 63** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนโปร่งใส	3.27 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.36 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	3.36 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย	3.36 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.00 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.27</b> (ปานกลาง)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)	<b>3.35</b> (ปานกลาง)	<b>3.35</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 63 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาด้านปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย และความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย 3.43)



ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส และมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 64** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.09 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.27 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัยและรวดเร็ว	3.18 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การออกแบบสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.64 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	3.55 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.42</b> (ปานกลาง)	<b>3.12</b> (ปานกลาง)	<b>3.13</b> (ปานกลาง)	<b>3.13</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 64 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.73 , 3.50 , 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	3.82 (มาก)	4.02 (มาก)	4.02 (มาก)	4.01 (มาก)
ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.73 (มาก)	3.60 (มาก)	3.79 (มาก)	3.67 (มาก)
ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นผลมาจากการทำงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.61</b> (มาก)	<b>3.72</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82 , 4.02 , 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.55 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของบริษัท	4.09 (มาก)	3.54 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)
การพิจารณาผลงานของพนักงานมีความเป็นธรรม	3.27 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 66 พบว่าปัจจัยค่าจ้างในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.09 , 3.54 , 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.55 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.45 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.36 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.64 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.45 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 67 พบว่าปัจจัยด้านในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.43 , 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ตำแหน่งงาน					
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่	รวม
	7	7	6	5	5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	3.59 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.59 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ผลของการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.51 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.85 (มาก)	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.56 (มาก)
สวัสดิการด้านเงินชดเชยค่าใช้จ่าย (Incentive)	3.74 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.79 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.51 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย	2.44 (น้อย)	2.53 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
สวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน	3.31 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.46 (น้อย)	2.88 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.44</b> (ปานกลาง)	<b>3.06</b> (ปานกลาง)	<b>3.09</b> (ปานกลาง)	<b>2.93</b> (ปานกลาง)	<b>3.00</b> (ปานกลาง)	<b>3.07</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 68 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งงานมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 และ ตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการด้านโบนัส (ค่าเฉลี่ย 3.85 , 3.57 , 3.52 , 3.67)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant is a traditional Thai umbrella. The entire emblem is enclosed within a circular border. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a serif font along the bottom inner edge of the circle. On the left and right sides of the circle, there are decorative floral motifs.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 69** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.64 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.28 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.41 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานเงินเดือนที่เคยได้รับ	3.18 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.51 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.41</b> (ปานกลาง)	<b>3.01</b> (ปานกลาง)	<b>2.98</b> (ปานกลาง)	<b>2.80</b> (ปานกลาง)	<b>2.77</b> (ปานกลาง)	<b>2.98</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 69 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งงานมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.64 , 3.27 , 3.20 , 2.98 , 3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน



**ตารางที่ 70** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การติดต่อสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชา	3.82 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.85 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
การได้รับความช่วยเหลือใน เรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.79 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.72 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
การวางตนของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.77</b> (มาก)	<b>3.29</b> (ปานกลาง)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)	<b>3.22</b> (ปานกลาง)	<b>3.35</b> (ปานกลาง)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 70 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ 7 และเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.49 , 3.46)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่	
	7				5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.85 (มาก)	3.61 (มาก)	3.58 (มาก)	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)
การช่วยเหลือและร่วมมือกัน ในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	3.95 (มาก)	3.57 (มาก)	3.75 (มาก)	3.54 (มาก)	3.72 (มาก)	3.70 (มาก)
ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	4.00 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหา หรือวางแผนร่วมกันในการ ทำงาน	3.95 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.70 (มาก)	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาในการ ทำงาน	3.87 (มาก)	3.59 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)	3.86 (มาก)	3.69 (มาก)
ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันใน เรื่องทั่วไป	3.92 (มาก)	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.56 (มาก)	3.79 (มาก)	3.69 (มาก)
ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ ทำงาน	3.87 (มาก)	3.61 (มาก)	3.68 (มาก)	3.56 (มาก)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.58</b> (มาก)	<b>3.64</b> (มาก)	<b>3.59</b> (มาก)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.68</b> (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งงานมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 และเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (ค่าเฉลี่ย 4.00 , 3.63)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน  
การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่	
	7				5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง	3.59 (มาก)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	3.59 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความ ร่วมมือในการทำงานให้เสร็จ ตามกำหนด	3.85 (มาก)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	3.85 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.67 (มาก)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	3.67 (มาก)
วิธีติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	3.74 (มาก)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	3.74 (มาก)
การมีมนุษยสัมพันธ์ของ ผู้บังคับบัญชา	3.82 (มาก)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	3.82 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.73</b> <b>(มาก)</b>	<b>-</b> <b>(-)</b>	<b>-</b> <b>(-)</b>	<b>-</b> <b>(-)</b>	<b>-</b> <b>(-)</b>	<b>3.73</b> <b>(มาก)</b>

จากตารางที่ 72 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา  
จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจ  
โดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยห้าจตุในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่	
	7				5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติ	3.79 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
การได้รับการยอมรับใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.77 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติใน ปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.62 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ความภูมิใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	3.77 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานในปัจจุบันมี โอกาสก้าวหน้าสูง	3.23 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ ท่านรับผิดชอบ	3.79 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.66</b> (มาก)	<b>3.25</b> (ปานกลาง)	<b>3.42</b> (ปานกลาง)	<b>3.29</b> (ปานกลาง)	<b>3.21</b> (ปานกลาง)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 73 พบว่าปัจจัยห้าจตุในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจโดยรวม ในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และตำแหน่ง ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.79 , 3.39 , 3.59 , 3.50 , 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 74** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่	
	7				5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส	3.82 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง	3.82 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ความเข้าใจชัดเจนในการ ปฏิบัติตามนโยบาย	3.77 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร ตามนโยบาย	3.56 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบในตำแหน่งงานมี ความชัดเจน	3.46 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.69</b> (มาก)	<b>3.18</b> (ปานกลาง)	<b>3.32</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)	<b>3.35</b> (ปานกลาง)	<b>3.35</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 74 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส และมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส และความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่	
	7				5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.72 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.64 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัยและรวดเร็ว	3.26 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน	3.95 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การออกแบบสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.46 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.64 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	3.69 (มาก)	2.96 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.48</b> (ปานกลาง)	<b>3.03</b> (ปานกลาง)	<b>3.04</b> (ปานกลาง)	<b>3.07</b> (ปานกลาง)	<b>3.21</b> (ปานกลาง)	<b>3.13</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 75 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.95 , 3.37 , 3.38 , 3.56 , 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยคำจูงใจในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ตำแหน่งงาน					
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่	รวม
	7				5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.15 (มาก)	3.92 (มาก)	4.08 (มาก)	3.92 (มาก)	3.95 (มาก)	4.01 (มาก)
ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.92 (มาก)	3.61 (มาก)	3.61 (มาก)	3.58 (มาก)	3.74 (มาก)	3.67 (มาก)
ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นผลมาจากการทำงาน	3.87 (มาก)	3.53 (มาก)	3.54 (มาก)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.98 (มาก)</b>	<b>3.69 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>

จากตารางที่ 76 พบว่าปัจจัยคำจูงใจในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15 , 3.92 , 4.08 , 3.92 , 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่	
	7	7	6	5	5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.92 (มาก)	3.51 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของบริษัท	3.95 (มาก)	3.59 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.59 (มาก)
การพิจารณาลงโทษพนักงานมี ความเป็นธรรม	3.51 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.79</b> (มาก)	<b>3.35</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)	<b>3.25</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 77 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.95 , 3.59 , 3.45 , 3.38 , 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน  
การทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน					รวม
	สูงกว่าเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 7	เจ้าหน้าที่ 6	เจ้าหน้าที่ 5	ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่	
	7	7	6	5	5	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งการ มอบหมายงานมี ความชัดเจน	3.82 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.47 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
วิธีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงาน	3.74 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.74 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.79 (มาก)	3.16 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงานและสอนงาน	3.67 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
สร้างบรรยากาศความไว้วางใจ เชื่อใจซึ่งกันและกันในการ ทำงาน	3.85 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.77 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา	3.85 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.78</b> (มาก)	<b>3.16</b> (ปานกลาง)	<b>3.26</b> (ปานกลาง)	<b>3.26</b> (ปานกลาง)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 78 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 6 เจ้าหน้าที่ 5 และตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่าง

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ 7 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ 7 เจ้าหน้าที่ 5 และตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ 5 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.29 , 3.46 , 3.47)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ 6 มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

#### 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	2.20 (น้อย)	2.73 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)	2.99 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.00 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.86 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
ผลของการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.20 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.71 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.60 (มาก)	3.68 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.74 (มาก)	3.84 (มาก)	3.86 (มาก)	3.56 (มาก)
สวัสดิการด้านเงินชดเชย ค่าใช้จ่าย (Incentive)	3.40 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.71 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.60 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.40 (น้อย)	2.93 (ปานกลาง)	2.46 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.32 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	2.80 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่ อยู่อาศัย	2.80 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)	2.68 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
สวัสดิการเงินช่วยเหลือ การศึกษาของบุตรพนักงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.38 (น้อย)	2.61 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.44 (น้อย)	2.57 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.00</b> (ปานกลาง)	<b>3.10</b> (ปานกลาง)	<b>2.86</b> (ปานกลาง)	<b>3.07</b> (ปานกลาง)	<b>3.24</b> (ปานกลาง)	<b>3.18</b> (ปานกลาง)	<b>3.26</b> (ปานกลาง)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)	<b>3.07</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 79 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการด้าน โบนัส และการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 50,001-60,000 บาท และ 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการด้าน โบนัส (ค่าเฉลี่ย 3.68 , 3.34 , 3.74 , 3.84)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.50 , 3.68 , 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน  
ในการทำงาน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดขั้นตอน การเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.60 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.68 (มาก)	3.52 (มาก)	3.71 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	2.60 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	2.86 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมี ความยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม	2.60 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	2.90 (ปานกลาง)
การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐาน เงินเดือนที่เคยได้รับ	3.00 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือ พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับ ตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.40 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.84 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	2.98 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 80 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน  
อนาคต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ มากกว่า 70,000 บาท มีความ  
พึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-  
20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท  
60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นได้คำนึงถึง  
ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.40)



ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.27 , 2.97, 3.03 , 3.59 , 3.68 , 3.52 )

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 81** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	3.60 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.77 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.86 (มาก)	3.52 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	3.20 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	4.14 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.40 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	4.14 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.20 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	4.14 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	3.40 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.16 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.86 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.20 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.53 (มาก)	3.64 (มาก)	3.86 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.34</b> (ปานกลาง)	<b>3.49</b> (ปานกลาง)	<b>3.15</b> (ปานกลาง)	<b>3.37</b> (ปานกลาง)	<b>3.58</b> (มาก)	<b>3.47</b> (ปานกลาง)	<b>3.62</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 81 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 40,001-50,000 บาท 60,001-70,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.60 , 3.44 , 3.50 , 3.77 , 3.68)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 82** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน  
การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.40 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.86 (มาก)	3.58 (มาก)	3.84 (มาก)	3.57 (มาก)	3.63 (มาก)
การช่วยเหลือและร่วมมือกัน ในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	3.60 (มาก)	3.86 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)	3.86 (มาก)	3.58 (มาก)	3.88 (มาก)	3.86 (มาก)	3.70 (มาก)
ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	4.00 (มาก)	3.66 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.82 (มาก)	3.58 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	3.68 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหา หรือวางแผนร่วมกันในการ ทำงาน	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)	3.56 (มาก)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.58 (มาก)	3.92 (มาก)	3.86 (มาก)	3.68 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาในการ ทำงาน	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)	3.82 (มาก)	3.58 (มาก)	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)
ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันใน เรื่องทั่วไป	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)	3.73 (มาก)	3.58 (มาก)	3.88 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)
ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ ทำงาน	3.80 (มาก)	3.73 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.95 (มาก)	3.58 (มาก)	3.84 (มาก)	3.57 (มาก)	3.68 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.81 (มาก)	3.58 (มาก)	3.88 (มาก)	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 82 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000  
บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท มากกว่า

70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาทมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001-40,000 บาทมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 60,001-70,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (ค่าเฉลี่ย 3.96 , 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 83** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยคำจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชาระทือหรือร้อน ในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง	- (-)	- (-)	- (-)	3.00 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.80 (มาก)	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)	3.59 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความ ร่วมมือในการทำงานให้เสร็จ ตามกำหนด	- (-)	- (-)	- (-)	3.00 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	- (-)	- (-)	- (-)	3.00 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.80 (มาก)	3.73 (มาก)	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)
วิธีติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	- (-)	- (-)	- (-)	3.00 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.80 (มาก)	3.82 (มาก)	3.57 (มาก)	3.74 (มาก)
การมีมนุษยสัมพันธ์ของ ผู้บังคับบัญชา	- (-)	- (-)	- (-)	3.00 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.82 (มาก)	3.86 (มาก)	3.82 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	- (-)	- (-)	- (-)	<b>3.00</b> (ปานกลาง)	<b>3.65</b> (มาก)	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.76</b> (มาก)	<b>3.69</b> (มาก)	<b>3.73</b> (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่าปัจจัยคำจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางแตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 40,001-50,000 บาทมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด วิธีติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 50,001-60,000 บาท และมากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00 , 3.86)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 60,001-70,000 บาทมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

**ตารางที่ 84** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	2.80 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.64 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.86 (มาก)	3.53 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	2.60 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.57 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	2.60 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.20 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	4.00 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	2.40 (น้อย)	3.27 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.00 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.77</b> (ปานกลาง)	<b>3.48</b> (ปานกลาง)	<b>3.14</b> (ปานกลาง)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)	<b>3.60</b> (มาก)	<b>3.32</b> (ปานกลาง)	<b>3.69</b> (มาก)	<b>3.64</b> (มาก)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 84 พบว่าปัจจัยค่าจ้างในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 40,001-50,000 บาท 60,001-70,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ

รายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.20 , 4.00)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.95 , 3.38 , 3.53 , 3.47)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 85** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านนโยบายและการบริหาร	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร ชัดเจน โปร่งใส	3.00 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	4.14 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่าง ทั่วถึง	3.20 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	4.14 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	3.20 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	4.00 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ความยืดหยุ่นในการบริหารตาม นโยบาย	3.40 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความ ชัดเจน	2.80 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.12</b> (ปานกลาง)	<b>3.49</b> (ปานกลาง)	<b>3.21</b> (ปานกลาง)	<b>3.24</b> (ปานกลาง)	<b>3.47</b> (ปานกลาง)	<b>3.13</b> (ปานกลาง)	<b>3.65</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.35</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 85 พบว่าปัจจัยด้านในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 60,001-70,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส (ค่าเฉลี่ย 3.28 , 3.36 , 3.88)



ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 40,001-50,000 บาทมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 50,001-60,000 บาทมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้มากกว่า 70,000 บาทมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน โปร่งใส และมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 86** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านสภาพการทำงาน	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	2.80 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.00 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)
มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัยและรวดเร็ว	3.00 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงใน ปัจจุบัน	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	3.51 (มาก)
การออกแบบสถานที่ทำงานให้มี บรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.40 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.80 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)
แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และ สุขลักษณะของสถานที่	4.00 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.71 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.40</b> (ปานกลาง)	<b>3.26</b> (ปานกลาง)	<b>2.97</b> (ปานกลาง)	<b>2.95</b> (ปานกลาง)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)	<b>3.18</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.63</b> (มาก)	<b>3.13</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 86 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมใน ระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.50 , 3.40 , 3.36 , 3.50 , 3.63 , 3.92 , 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนใน การทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัว เป็นผลให้มีความพร้อมในการ ทำงาน	3.60 (มาก)	4.09 (มาก)	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)	4.14 (มาก)	4.00 (มาก)	4.08 (มาก)	4.29 (มาก)	4.01 (มาก)
ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึก ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.20 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)	3.73 (มาก)	3.79 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	3.67 (มาก)
ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นผล มาจากการทำงาน	2.40 (น้อย)	3.68 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.86 (มาก)	3.63 (มาก)	3.84 (มาก)	3.86 (มาก)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)	3.91 (มาก)	3.81 (มาก)	3.96 (มาก)	4.05 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 87 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้น ระดับรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60 , 4.09 , 3.96 , 3.94 , 4.14 , 4.00 , 4.08 , 4.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน ใน การทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมั่นคงในงาน	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001-50,000 บาท	50,001-60,000 บาท	60,001-70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.58 (มาก)	3.88 (มาก)	3.86 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของบริษัท	4.00 (มาก)	4.55 (มาก)	3.54 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)	3.92 (มาก)	3.86 (มาก)	3.59 (มาก)
การพิจารณาalong โทษพนักงานมีความเป็นธรรม	2.80 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 88 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 40,001-50,000 บาท 60,001-70,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 50,001-60,000 บาท 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.00 , 4.55 , 3.54 , 3.41 , 3.68 , 3.92)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคงของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.68 , 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 89** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้าน  
การทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน								
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001- 60,000 บาท	60,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งการ มอบหมายงานมี ความชัดเจน	3.20 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.86 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
วิธีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.71 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.86 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.20 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.86 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงานและสอนงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.71 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)
สร้างบรรยากาศความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันในการ ทำงาน	3.80 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.86 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา	3.40 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.86 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.28</b> (ปานกลาง)	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.15</b> (ปานกลาง)	<b>3.17</b> (ปานกลาง)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)	<b>3.77</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 89 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้ 60,001-70,000 และมากกว่า 70,000 บาทมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกันไป

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80 , 3.53)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.64 , 3.35)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 60,001-70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ มากกว่า 70,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสั่งการ มอบหมายงานมีความชัดเจน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

## ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

### 5.1 ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ท่านเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอะไรบ้าง

- เงินเดือน สวัสดิการดี
- การเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม
- การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้นำ
- ปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน
- บรรยากาศในที่ทำงาน
- ความยุติธรรมของหัวหน้าหน่วยงาน
- โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- การไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่นมากเกินไป
- การได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

### 5.2 ปัจจัยที่เป็นเหตุให้ท่านเกิดความท้อถอยในการทำงานมีอะไรบ้าง

- การเอาัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน เห็นแก่ตัว
- ไม่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
- ความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ปริมาณงานแต่ละฝ่ายงานมากน้อยไม่เท่ากัน
- การปิดความคิดให้ผู้อื่น
- ผลตอบแทนไม่เหมาะสม
- การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี และการเลื่อนตำแหน่ง
- ขาดความสามัคคีในทีมงาน
- พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง ของบริษัท
- จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ความไม่เสมอภาคระหว่างพนักงาน

5.3 ท่านคิดว่าในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง

- ที่จอดรถไม่เพียงพอ
- การแต่งกายของพนักงานบางคนไม่เหมาะสม
- พื้นที่สำหรับการเจรจากับลูกค้ามีน้อย
- ร้านอาหารบริเวณชั้น 7



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved