

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาได้จัดส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานเทศบาลตำบล รวมทั้งสิ้น 899 ชุด ได้กลับคืนมา 501 ชุด โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทัศนคติที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 สมมติฐานในการศึกษา

ผลการศึกษาแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ที่พักอาศัย ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานในเทศบาล รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นต่อเดือน สถานะทางครอบครัว ผลการศึกษานี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกเพศ

| เพศ  | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย  | 215   | 42.9   |
| หญิง | 286   | 57.1   |
| รวม  | 501   | 100.0  |

จากตาราง 4.1 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกอายุ

| อายุ          | จำนวน      | ร้อยละ       |
|---------------|------------|--------------|
| 20-25 ปี      | 67         | 13.4         |
| 26-30 ปี      | 194        | 38.7         |
| 31-35 ปี      | 90         | 18.0         |
| 36-40 ปี      | 71         | 14.2         |
| 41-45 ปี      | 13         | 2.6          |
| 46-50 ปี      | 61         | 12.2         |
| มากกว่า 50 ปี | 5          | 1.0          |
| <b>รวม</b>    | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.2 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มียุอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-35 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 18 กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 20-25 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.2 กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.6 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนกสถานภาพ

| สถานภาพ               | จำนวน      | ร้อยละ       |
|-----------------------|------------|--------------|
| โสด                   | 227        | 45.3         |
| สมรส                  | 248        | 49.5         |
| แยกกันอยู่            | 7          | 1.4          |
| เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง | 19         | 3.8          |
| <b>รวม</b>            | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.3 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยมีรายละเอียดดังนี้ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 248 คนคิดเป็นร้อยละ 49.5 กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 กลุ่มที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 กลุ่มที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนก  
จำนวนบุตร

| จำนวนบุตร    | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--------------|------------|--------------|
| ไม่มีบุตร    | 268        | 53.5         |
| 1 คน         | 125        | 25.0         |
| 2 คน         | 91         | 18.2         |
| 3 คน         | 14         | 2.8          |
| มากกว่า 3 คน | 3          | 0.6          |
| <b>รวม</b>   | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.4 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร โดยมีรายละเอียดดังนี้ กลุ่มที่ไม่มีบุตร มีจำนวน 268 คิดเป็นร้อยละ 53.5 กลุ่มที่มีบุตร 1 คน มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 25 กลุ่มที่มีบุตร 2 คน มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 กลุ่มที่มีบุตร 3 คน มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และกลุ่มที่มีบุตรมากกว่า 3 คน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนก  
ที่พักอาศัย

| ที่พักอาศัย           | จำนวน      | ร้อยละ       |
|-----------------------|------------|--------------|
| บ้านของตนเอง          | 343        | 68.5         |
| บ้านเช่า              | 63         | 12.6         |
| อาศัยอยู่กับบุคคลอื่น | 52         | 10.4         |
| อื่นๆ                 | 43         | 8.6          |
| <b>รวม</b>            | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.5 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีบ้านพักเป็นของตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้ กลุ่มที่มีบ้านเป็นของตนเอง มีจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 กลุ่มที่อาศัยบ้านเช่า มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 กลุ่มที่อาศัยอยู่กับบุคคลอื่น มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และอื่นๆ มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนก  
การศึกษา

| การศึกษา               | จำนวน      | ร้อยละ       |
|------------------------|------------|--------------|
| ประถมศึกษา             | 10         | 2.0          |
| มัธยมศึกษา             | 59         | 11.8         |
| อนุปริญญา              | 91         | 18.2         |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 301        | 60.1         |
| ปริญญาโท               | 29         | 5.8          |
| อื่นๆ                  | 11         | 2.2          |
| ไม่ตอบ                 | 1          | 0.2          |
| <b>รวม</b>             | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.6 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีรายละเอียดดังนี้ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 301 คิดเป็นร้อยละ 60.1 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตำแหน่งปัจจุบัน

| ตำแหน่งปัจจุบัน              | จำนวน      | ร้อยละ       |
|------------------------------|------------|--------------|
| ปลัดเทศบาล                   | 15         | 3.0          |
| รองปลัดเทศบาล                | 4          | 0.8          |
| ผอ.กองฯ                      | 20         | 4.0          |
| หัวหน้าฝ่าย                  | 36         | 7.2          |
| พนักงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 | 57         | 11.4         |
| พนักงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 | 60         | 12.0         |
| พนักงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 | 57         | 11.4         |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ         | 78         | 15.6         |
| พนักงานจ้างทั่วไป            | 129        | 25.7         |
| ลูกจ้างประจำ                 | 33         | 6.6          |
| อื่นๆ                        | 12         | 2.4          |
| <b>รวม</b>                   | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.7 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตำแหน่งพนักงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตำแหน่งพนักงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1,3 มีจำนวน 57 คิดเป็นร้อยละ 11.4 เท่ากัน ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตำแหน่งผู้อำนวยการ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตำแหน่งปลัดเทศบาล มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตำแหน่งอื่น ๆ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตาราง 4.8 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนก  
อายุราชการ

| อายุราชการ    | จำนวน      | ร้อยละ       |
|---------------|------------|--------------|
| น้อยกว่า 5 ปี | 302        | 60.3         |
| 5 - 10 ปี     | 88         | 17.6         |
| 10 - 15 ปี    | 51         | 10.2         |
| มากกว่า 15 ปี | 60         | 12.0         |
| <b>รวม</b>    | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.8 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้ อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 อายุราชการระหว่าง 5 – 10 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และอายุราชการระหว่าง 10 – 15 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนก  
การปฏิบัติงานในเทศบาล

| การปฏิบัติงานในเทศบาล | จำนวน      | ร้อยละ       |
|-----------------------|------------|--------------|
| น้อยกว่า 1 ปี         | 78         | 15.6         |
| 1 – 3 ปี              | 219        | 43.7         |
| 3 – 5 ปี              | 96         | 19.2         |
| มากกว่า 5 ปี          | 108        | 21.6         |
| <b>รวม</b>            | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.9 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานในเทศบาล 1-3 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้ การปฏิบัติงานในเทศบาล 1 – 3 ปี มีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 การปฏิบัติงานในเทศบาลมากกว่า 5 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 การปฏิบัติงานในเทศบาล 3 – 5 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และการปฏิบัติงานในเทศบาลน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนก  
รายได้ต่อเดือน

| รายได้ต่อเดือน      | จำนวน      | ร้อยละ       |
|---------------------|------------|--------------|
| ต่ำกว่า 5,000 บาท   | 67         | 13.4         |
| 5,001 – 10,000 บาท  | 309        | 61.7         |
| 10,001 – 15,000 บาท | 60         | 12.0         |
| 15,001 – 20,000 บาท | 33         | 6.6          |
| 20,001 – 25,000 บาท | 18         | 3.6          |
| มากกว่า 25,000 บาท  | 14         | 2.8          |
| <b>รวม</b>          | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.10 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 12 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตาราง 4.11 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนก  
รายได้อื่นต่อเดือน

| รายได้อื่นต่อเดือน | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--------------------|------------|--------------|
| ไม่มี              | 408        | 81.4         |
| มี                 | 93         | 18.6         |
| <b>รวม</b>         | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.11 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ไม่มีรายได้อื่นต่อเดือน มีจำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 และมีรายได้อื่นต่อเดือน มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6

ตาราง 4.12 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่จำแนกสถานะทางครอบครัว

| สถานะทางครอบครัว   | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--|------------|--------------|
| โสด ไม่มีภาระหรือปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่ายประจำเดือน   | 48         | 9.6          |
| โสด มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายประจำเดือน และ/หรือ หนี้สินส่วนตัวเล็กน้อย                       | 131        | 26.1         |
| โสด มีภาระที่ต้องรับผิดชอบกับครอบครัวที่พักอาศัยในเรื่องปัญหาค่าใช้จ่ายประจำเดือน            | 61         | 12.2         |
| สมรส อยู่เพียงลำพังโดยปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ไม่มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายต่อเดือน               | 5          | 1.0          |
| สมรส อยู่เพียงลำพังโดยปฏิบัติงานนอกพื้นที่ มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายต่อเดือนเล็กน้อย          | 8          | 1.6          |
| สมรส อยู่เพียงลำพังโดยปฏิบัติงานนอกพื้นที่ มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่อเดือน | 27         | 5.4          |
| สมรส อยู่กับครอบครัว ไม่มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายต่อเดือน                                      | 42         | 8.4          |
| สมรส อยู่กับครอบครัว มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายต่อเดือนเล็กน้อย                                 | 70         | 14.0         |
| สมรส มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่อเดือน                                       | 109        | 21.8         |
| <b>รวม</b>   | <b>501</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 4.12 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีสถานะทางครอบครัวโสด มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายประจำเดือน และ/หรือหนี้สินส่วนตัวเล็กน้อย โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีสถานะทางครอบครัวโสด มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายประจำเดือน และ/หรือหนี้สินส่วนตัวเล็กน้อย มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 สถานะครอบครัว สมรส มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 สถานะครอบครัว สมรส อยู่กับครอบครัว มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายต่อเดือนเล็กน้อย มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 14 สถานะครอบครัว โสด มีภาระที่ต้องรับผิดชอบกับครอบครัวที่พักอาศัยในเรื่องปัญหาค่าใช้จ่ายประจำเดือน มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 สถานะครอบครัวโสด ไม่มีภาระหรือปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่ายประจำเดือน มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 สถานะครอบครัวสมรส อยู่กับครอบครัว ไม่มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 สถานะครอบครัว

สมรส อยู่เพียงลำพังโดยปฏิบัติงานนอกพื้นที่ที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 สถานะครอบครัวสมรส อยู่เพียงลำพังโดยปฏิบัติงานนอกพื้นที่ที่มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายต่อเดือนเล็กน้อย มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และสถานะครอบครัวสมรส อยู่เพียงลำพังโดยปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ไม่มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

| ด้านความสำเร็จของงาน   | มากที่สุด    | มาก           | ปานกลาง       | น้อย        | น้อยที่สุด  | ค่าเฉลี่ย   | ค่า S.D.     | ปัจจัยจูงใจ |
|--|--------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| 1. ท่านพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ  | 50<br>(10.0) | 260<br>(51.9) | 175<br>(34.9) | 7<br>(1.4)  | 9<br>(1.8)  | 3.72        | 0.600        | มาก         |
| 2. ท่านพึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ท่านปฏิบัติ | 41<br>(8.2)  | 248<br>(49.5) | 188<br>(37.5) | 15<br>(3.0) | 9<br>(1.8)  | 3.64        | 0.677        | มาก         |
| 3. ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านรู้สึกพอใจหรือภูมิใจ    | 61<br>(12.2) | 251<br>(50.1) | 166<br>(33.1) | 10<br>(2.0) | 13<br>(2.6) | 3.74        | 0.695        | มาก         |
| <b>รวม</b>   |              |               |               |             |             | <b>3.70</b> | <b>0.657</b> | <b>มาก</b>  |

จากตาราง 4.13 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมพบว่าการจัดให้มีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยผู้ตอบ

แบบสอบถามเห็นด้วยกับความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกพอใจและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานมากที่สุด เท่ากับ 3.74 รองลงมา คือ พึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ เท่ากับ 3.72 และพึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในงานในผลงานที่ปฏิบัติ สรุปส่วนใหญ่ได้รับปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ตาราง 4.14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า

| ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า   | มากที่สุด    | มาก           | ปานกลาง       | น้อย         | น้อยที่สุด   | ค่าเฉลี่ย | ค่า S.D. | ปัจจัยเชิงใจ |
|---|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|-----------|----------|--------------|
| 1. ท่านคิดว่าเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเหมาะสม                   | 30<br>(6.0)  | 179<br>(35.7) | 219<br>(43.7) | 41<br>(8.2)  | 32<br>(6.4)  | 3.33      | 0.858    | ปานกลาง      |
| 2. หน่วยงานของท่านส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม       | 67<br>(13.4) | 205<br>(40.9) | 154<br>(30.7) | 50<br>(10.0) | 25<br>(5.0)  | 3.53      | 0.949    | มาก          |
| 3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ          | 32<br>(6.4)  | 177<br>(35.3) | 186<br>(37.1) | 78<br>(15.6) | 28<br>(5.6)  | 3.26      | 0.928    | ปานกลาง      |
| 4. หน่วยงานของท่านคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม | 20<br>(4.0)  | 157<br>(31.3) | 192<br>(38.3) | 65<br>(13.0) | 67<br>(13.4) | 3.06      | 1.021    | ปานกลาง      |

ตาราง 4.14 (ต่อ)

| ด้านการพัฒนาและ<br>ความก้าวหน้า  | มากที่สุด    | มาก           | ปาน<br>กลาง   | น้อย         | น้อย<br>ที่สุด | ค่าเฉลี่ย | ค่า<br>S.D. | ปัจจัย<br>จูงใจ |
|--|--------------|---------------|---------------|--------------|----------------|-----------|-------------|-----------------|
| 5. ท่านคิดว่างานที่ท่าน<br>ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็น<br>งานที่มีโอกาสก้าวหน้า<br>ทั้งในหน้าที่การงาน<br>และด้านส่วนตัว         | 40<br>(8.0)  | 199<br>(39.7) | 190<br>(37.9) | 45<br>(9.0)  | 27<br>(5.4)    | 3.41      | 0.887       | มาก             |
| 6. หน่วยงานของท่าน<br>ให้โอกาสก้าวหน้าใน<br>ตำแหน่งหน้าที่การงาน<br>และการพิจารณาความ<br>ดีความชอบเป็นไปด้วย<br>ความยุติธรรม | 50<br>(10.0) | 186<br>(37.1) | 200<br>(39.9) | 46<br>(9.2)  | 19<br>(3.8)    | 3.42      | 0.902       | มาก             |
| 7. หน่วยงานของท่าน<br>เปิด โอกาสหรือ<br>สนับสนุนให้มี<br>การศึกษาหาความรู้<br>เพิ่มเติม                                      | 89<br>(17.8) | 217<br>(43.3) | 139<br>(27.7) | 43<br>(8.6)  | 13<br>(2.6)    | 3.66      | 0.942       | มาก             |
| 8. หน่วยงานของท่าน<br>จัดให้มีการอบรมหรือ<br>สัมมนาเกี่ยวกับงานที่<br>ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่<br>เป็นประจำ                    | 46<br>(9.2)  | 167<br>(33.3) | 195<br>(38.9) | 65<br>(13.0) | 28<br>(5.6)    | 3.30      | 0.968       | ปาน<br>กลาง     |

ตาราง 4.14 (ต่อ)

| ด้านการพัฒนาและ<br>ความก้าวหน้า   | มาก<br>ที่สุด | มาก           | ปาน<br>กลาง   | น้อย         | น้อย<br>ที่สุด | ค่าเฉลี่ย   | ค่า<br>S.D.  | ปัจจัย<br>จูงใจ     |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------|----------------|-------------|--------------|---------------------|
| 9. ท่านมีโอกาสก้าวหน้า<br>ในอาชีพของท่านและมีความ<br>มั่นใจถึงความ<br>มั่นคงในอนาคต                     | 50<br>(10.0)  | 191<br>(38.1) | 195<br>(38.9) | 46<br>(9.2)  | 19<br>(3.8)    | 3.42        | 0.914        | มาก                 |
| 10. ท่านมีโอกาสจะ<br>ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง<br>ที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน                                 | 44<br>(8.8)   | 146<br>(29.1) | 195<br>(38.9) | 89<br>(17.8) | 27<br>(5.4)    | 3.19        | 0.995        | ปาน<br>กลาง         |
| 11. หน่วยงานของท่าน<br>จัดให้มีการฝึกอบรม<br>บุคลากรให้มีความรู้<br>ความชำนาญเกี่ยวกับ<br>งานที่ปฏิบัติ | 34<br>(6.8)   | 156<br>(31.1) | 222<br>(44.3) | 71<br>(14.2) | 18<br>(3.6)    | 3.43        | 2.905        | มาก                 |
| <b>รวม</b>  |               |               |               |              |                | <b>3.36</b> | <b>1.100</b> | <b>ปาน<br/>กลาง</b> |

จากตาราง 4.14 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าพบว่ามีการจัดให้มีขึ้นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้านหน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม งานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว หน่วยงานให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการพิจารณาความดี ความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับกับงานในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ หน่วยงานคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรมชาติ

หน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ โดยได้รับปัจจัย  
 จูงใจในระดับปานกลาง

ตาราง 4.15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อ  
 ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

| ด้านการยอมรับนับถือ  | มาก<br>ที่สุด | มาก           | ปาน<br>กลาง   | น้อย        | น้อย<br>ที่สุด | ค่าเฉลี่ย | ค่า<br>S.D. | ปัจจัย<br>จูงใจ |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|----------------|-----------|-------------|-----------------|
| 1. ท่านได้รับการยอมรับ<br>นับถือในผลงานที่ท่าน<br>ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจาก<br>ผู้บังคับบัญชา                 | 36<br>(7.2)   | 209<br>(41.7) | 217<br>(43.3) | 26<br>(5.2) | 13<br>(2.6)    | 3.50      | 0.743       | มาก             |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับ<br>นับถือ ในอาชีพและ<br>ความสำเร็จของท่าน จาก<br>ครอบครัว ญาติพี่น้อง<br>และเพื่อนฝูง | 72<br>(14.4)  | 243<br>(48.5) | 158<br>(31.5) | 16<br>(3.2) | 12<br>(2.4)    | 3.75      | 0.757       | มาก             |
| 3. หน่วยงานของท่าน<br>ได้รับการยอมรับจาก<br>หน่วยงานอื่นๆทั้งภาครัฐ<br>และภาคเอกชน                           | 66<br>(13.2)  | 230<br>(45.9) | 170<br>(33.9) | 22<br>(4.4) | 13<br>(2.6)    | 3.69      | 0.775       | มาก             |
| 4. ท่านได้รับการยอมรับ<br>จากผู้บังคับบัญชาและ<br>เพื่อนร่วมงานในการ<br>ปฏิบัติงาน                           | 41<br>(8.2)   | 248<br>(49.5) | 201<br>(40.1) | 9<br>(1.8)  | 2<br>(0.4)     | 3.63      | 0.676       | มาก             |

ตาราง 4.15 (ต่อ)

| ด้านการยอมรับนับถือ   | มากที่สุด    | มาก           | ปานกลาง       | น้อย        | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | ค่า S.D. | ปัจจัย<br>จิตใจ |
|---|--------------|---------------|---------------|-------------|------------|-----------|----------|-----------------|
| 5. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก | 66<br>(13.2) | 225<br>(44.9) | 193<br>(38.5) | 14<br>(2.8) | 3<br>(0.6) | 3.68      | 0.742    | มาก             |
| <b>รวม</b>  | <b>3.65</b>  | <b>0.734</b>  | <b>มาก</b>    |             |            |           |          |                 |

จากตาราง 4.15 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือโดยรวมพบว่าการจัดให้มีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับการได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ในอาชีพและความสำเร็จของท่าน จากครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนฝูง หน่วยงานได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัย  
ใจ ด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ  | มากที่สุด    | มาก           | ปานกลาง       | น้อย        | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย   | ค่า S.D.     | ปัจจัย<br>ใจ |
|--|--------------|---------------|---------------|-------------|------------|-------------|--------------|--------------|
| 1. ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน | 55<br>(11.0) | 250<br>(49.9) | 170<br>(33.9) | 20<br>(4.0) | 6<br>(1.2) | 3.69        | 0.721        | มาก          |
| 2. ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ                      | 59<br>(11.8) | 248<br>(49.5) | 170<br>(33.9) | 18<br>(3.6) | 6<br>(1.2) | 3.70        | 0.722        | มาก          |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ        | 54<br>(10.8) | 271<br>(54.1) | 159<br>(31.7) | 9<br>(1.8)  | 8<br>(1.6) | 3.75        | 0.666        | มาก          |
| <b>รวม</b>   |              |               |               |             |            | <b>3.71</b> | <b>0.703</b> | <b>มาก</b>   |

จากตาราง 4.16 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยใจด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีการจัดให้มีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ พพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับปัจจัยใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

| ด้านลักษณะและขอบเขต<br>ของงาน  | มาก<br>ที่สุด | มาก           | ปาน<br>กลาง   | น้อย        | น้อย<br>ที่สุด | ค่าเฉลี่ย | ค่า<br>S.D. | ปัจจัย<br>จูงใจ |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|----------------|-----------|-------------|-----------------|
| 1. ท่านพอใจกับลักษณะ<br>งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน<br>ขณะนี้  | 73<br>(14.6)  | 222<br>(44.3) | 177<br>(35.3) | 20<br>(4.0) | 9<br>(1.8)     | 3.69      | 0.792       | มาก             |
| 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่<br>เป็นงานที่ทำทนายความรู้<br>ความสามารถ  | 72<br>(14.4)  | 220<br>(43.9) | 170<br>(33.9) | 29<br>(5.8) | 10<br>(2.0)    | 3.66      | 0.826       | มาก             |
| 3. ท่านคิดว่างานที่ท่าน<br>ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็น<br>งานที่ต้องใช้ความรู้<br>ความสามารถ เป็นงานที่<br>ต้องอาศัยความละเอียด<br>รอบคอบและทักษะ | 100<br>(20.0) | 245<br>(48.9) | 126<br>(25.1) | 21<br>(4.2) | 9<br>(1.8)     | 3.84      | 0.811       | มาก             |
| 4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิด<br>โอกาสให้ท่านได้ใช้<br>ความรู้ความสามารถอย่าง<br>เต็มที่  | 83<br>(16.6)  | 222<br>(44.3) | 161<br>(32.1) | 21<br>(4.2) | 14<br>(2.8)    | 3.71      | 0.843       | มาก             |
| รวม  |               |               |               |             |                | 3.72      | 0.818       | มาก             |

จากตาราง 4.17 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและ  
ขอบเขตของงาน โดยรวมพบว่าการจัดให้มีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยผู้ตอบ  
แบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความพอใจกับลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ งานที่ได้  
ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ คิดว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้อง  
ใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและทักษะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิด  
โอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยได้รับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

## 2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน

| ด้านค่าตอบแทน   | มากที่สุด   | มาก           | ปานกลาง       | น้อย         | น้อยที่สุด  | ค่าเฉลี่ย   | ค่า S.D.    | ปัจจัยจูงใจ |
|---|-------------|---------------|---------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน                      | 31<br>(6.2) | 172<br>(34.3) | 246<br>(49.1) | 38<br>(7.6)  | 14<br>(2.8) | 3.35        | 0.799       | ปานกลาง     |
| 2. ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน | 33<br>(6.6) | 188<br>(37.5) | 221<br>(44.1) | 44<br>(8.8)  | 15<br>(3.0) | 3.37        | 0.836       | ปานกลาง     |
| 3. เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความจำเป็น             | 42<br>(8.4) | 153<br>(30.5) | 230<br>(45.9) | 54<br>(10.8) | 22<br>(4.2) | 3.38        | 1.598       | ปานกลาง     |
| <b>รวม</b>  |             |               |               |              |             | <b>3.37</b> | <b>1.08</b> | ปานกลาง     |

จากตาราง 4.18 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน พบว่ามีการจัดให้มีขึ้นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความจำเป็น โดยได้รับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

| ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น  | มากที่สุด    | มาก           | ปานกลาง       | น้อย        | น้อยที่สุด  | ค่าเฉลี่ย   | ค่า S.D.     | ปัจจัยจูงใจ |
|---|--------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน          | 63<br>(12.6) | 208<br>(41.5) | 192<br>(38.3) | 27<br>(5.4) | 11<br>(2.2) | 3.58        | 0.845        | มาก         |
| 2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่ท่านเดือนร้อน | 62<br>(12.4) | 227<br>(45.3) | 183<br>(36.5) | 21<br>(4.2) | 8<br>(1.6)  | 3.63        | 0.814        | มาก         |
| 3. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ     | 58<br>(11.6) | 245<br>(48.9) | 167<br>(33.3) | 21<br>(4.2) | 10<br>(2.0) | 3.67        | 0.776        | มาก         |
| <b>รวม</b>  |              |               |               |             |             | <b>3.65</b> | <b>0.812</b> | <b>มาก</b>  |

จากตาราง 4.19 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมพบว่ามีการจัดให้มีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก โดยได้รับปัจจัยจูงใจในระดับมาก

ตาราง 4.20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อ  
ปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

| ด้านการปกครอง<br>บังคับบัญชา   | มาก<br>ที่สุด | มาก           | ปาน<br>กลาง   | น้อย        | น้อย<br>ที่สุด | ค่า<br>เฉลี่ย | ค่า<br>S.D.  | ปัจจัย<br>จูงใจ |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|----------------|---------------|--------------|-----------------|
| 1. หน่วยงานของท่าน<br>บังคับบัญชาปกครองโดย<br>ใช้หลักการเหตุผลและยึด<br>หลักความยุติธรรม   | 68<br>(13.6)  | 216<br>(43.1) | 170<br>(33.9) | 39<br>(7.8) | 8<br>(1.6)     | 3.60          | 0.868        | มาก             |
| 2. หน่วยงานของท่าน มี<br>ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำ<br>ยุคใหม่ สามารถปรับการ<br>บริหารให้เข้ากับ<br>สถานการณ์ได้ดี และรับ<br>ฟังความคิดเห็นผู้อื่น | 77<br>(15.4)  | 222<br>(44.3) | 154<br>(30.7) | 36<br>(7.2) | 12<br>(2.4)    | 3.64          | 0.904        | มาก             |
| 3. หน่วยงานของท่านมี<br>ผู้บังคับบัญชามีลักษณะ<br>เป็นผู้นำ เป็นผู้มองการณ์<br>ไกลและมีความคิด<br>สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ                            | 90<br>(18.0)  | 229<br>(45.7) | 138<br>(27.5) | 37<br>(7.4) | 7<br>(1.4)     | 3.72          | 0.885        | มาก             |
| 4. หน่วยงานของท่าน<br>ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิด<br>และเป็นกันเองกับ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชา   | 87<br>(17.4)  | 225<br>(44.9) | 144<br>(28.7) | 35<br>(7.0) | 10<br>(2.0)    | 3.69          | 0.908        | มาก             |
| <b>รวม</b>   |               |               |               |             |                | <b>3.66</b>   | <b>0.891</b> | <b>มาก</b>      |

จากตาราง 4.20 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านการปกครอง  
บังคับบัญชาโดยรวมพบว่าการจัดให้มีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยผู้ตอบ  
แบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหน่วยงาน บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักการเหตุผลและยึด  
หลักความยุติธรรม หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับ

สถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำเป็นผู้มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยได้รับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

| ด้านนโยบายและการบริหาร  | มากที่สุด    | มาก           | ปานกลาง       | น้อย         | น้อยที่สุด  | ค่าเฉลี่ย   | ค่า S.D.     | ปัจจัยจูงใจ |
|---|--------------|---------------|---------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม                   | 45<br>(9.0)  | 232<br>(46.3) | 195<br>(38.9) | 23<br>(4.6)  | 6<br>(1.0)  | 3.66        | 1.466        | มาก         |
| 2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน | 35<br>(7.0)  | 156<br>(31.1) | 227<br>(45.3) | 66<br>(13.2) | 17<br>(3.4) | 3.26        | 0.883        | ปานกลาง     |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม     | 53<br>(10.6) | 197<br>(39.3) | 216<br>(43.1) | 27<br>(5.4)  | 8<br>(1.6)  | 3.53        | 0.795        | มาก         |
| 4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน           | 53<br>(10.6) | 228<br>(45.5) | 189<br>(37.7) | 25<br>(5.0)  | 6<br>(1.2)  | 3.60        | 0.775        | มาก         |
| <b>รวม</b>  |              |               |               |              |             | <b>3.51</b> | <b>0.980</b> | <b>มาก</b>  |

จากตาราง 4.21 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารพบว่าการจัดให้มีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมี

ความเห็นว่าคุณงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม หน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วน หน่วยงานเปิดโอกาสให้ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน โดยได้รับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยจำจน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน   | มากที่สุด   | มาก           | ปานกลาง       | น้อย         | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย   | ค่า S.D.     | ปัจจัยจูงใจ |
|---|-------------|---------------|---------------|--------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| 1. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ             | 41<br>(8.2) | 196<br>(39.1) | 217<br>(43.3) | 42<br>(8.4)  | 5<br>(1.0) | 3.52        | 1.496        | มาก         |
| 2. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ           | 32<br>(6.4) | 197<br>(39.3) | 226<br>(45.1) | 42<br>(8.4)  | 4<br>(0.8) | 3.44        | 0.746        | มาก         |
| 3. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน | 31<br>(6.2) | 176<br>(35.1) | 239<br>(47.7) | 50<br>(10.0) | 5<br>(1.0) | 3.36        | 0.770        | ปานกลาง     |
| <b>รวม</b>  |             |               |               |              |            | <b>3.44</b> | <b>1.004</b> | <b>มาก</b>  |

จากตาราง 4.22 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจำจนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าการจัดให้มีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า . สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

อย่างเพียงพอ ในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆอย่างครบถ้วน โดยได้รับปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง

| ด้านสวัสดิการและ<br>ความมั่นคง  | มากที่สุด    | มาก           | ปาน<br>กลาง   | น้อย          | น้อย<br>ที่สุด | ค่า<br>เฉลี่ย | ค่า<br>S.D. | ปัจจัย<br>เชิงใจ |
|---|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|-------------|------------------|
| 1. หน่วยงานของท่าน<br>ดำเนินการในเรื่องการ<br>จัดหาที่พักให้ท่านอย่าง<br>เหมาะสมกับตำแหน่ง<br>ฐานะของท่าน | 20<br>(4.0)  | 160<br>(31.9) | 203<br>(40.5) | 73<br>(14.6)  | 45<br>(9.0)    | 3.09          | 0.973       | ปาน<br>กลาง      |
| 2. หน่วยงานของท่าน<br>ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ<br>สุขภาพความเป็นอยู่<br>และที่พักอาศัยของ<br>พนักงาน         | 26<br>(5.2)  | 149<br>(29.7) | 211<br>(42.1) | 82<br>(16.4)  | 33<br>(6.6)    | 3.21          | 2.181       | ปาน<br>กลาง      |
| 3. หน่วยงานของท่าน<br>จัดให้มีสถานที่พักผ่อน<br>หรือออกกำลังกาย   | 24<br>(4.8)  | 139<br>(27.7) | 200<br>(39.9) | 103<br>(20.6) | 34<br>(7.0)    | 3.04          | 0.964       | ปาน<br>กลาง      |
| 4. อาชีพของท่านเป็น<br>อาชีพที่มั่นคง   | 91<br>(18.2) | 208<br>(41.5) | 157<br>(31.3) | 25<br>(5.0)   | 20<br>(4.0)    | 3.77          | 2.031       | มาก              |
| 5. หน่วยงานของท่าน<br>ให้ความสำคัญในเรื่อง<br>ความปลอดภัยในการ<br>ปฏิบัติงาน                              | 46<br>(9.2)  | 216<br>(43.1) | 202<br>(40.3) | 28<br>(5.6)   | 9<br>(1.8)     | 3.54          | 0.779       | มาก              |

ตาราง 4.23 (ต่อ)

| ด้านสวัสดิการและ<br>ความมั่นคง  | มาก<br>ที่สุด | มาก           | ปาน<br>กลาง   | น้อย         | น้อย<br>ที่สุด | ค่า<br>เฉลี่ย | ค่า<br>S.D.  | ปัจจัย<br>จูงใจ     |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|---------------------|
| 6. หน่วยงานของท่าน<br>ให้ความสำคัญและเอา<br>ใจใส่เมื่อพนักงาน<br>เจ็บป่วย หรือได้รับ<br>บาดเจ็บจากการปฏิบัติ<br>หน้าที่ | 47<br>(9.4)   | 208<br>(41.5) | 200<br>(39.9) | 36<br>(7.2)  | 10<br>(2.0)    | 3.50          | 0.825        | มาก                 |
| 7. หน่วยงานของท่านมี<br>ระบบการประกันการ<br>เสี่ยงภัยจากการ<br>ปฏิบัติงานและเบี้ย<br>ประกันเหมาะสม                      | 40<br>(8.0)   | 190<br>(37.9) | 200<br>(39.9) | 49<br>(9.8)  | 22<br>(4.4)    | 3.36          | 0.911        | ปาน<br>กลาง         |
| 8. หน่วยงานของท่าน<br>จัดให้มีการอบรม<br>เกี่ยวกับอุบัติเหตุต่างๆ   | 36<br>(7.2)   | 140<br>(27.9) | 215<br>(42.9) | 78<br>(15.6) | 32<br>(6.4)    | 3.17          | 0.949        | ปาน<br>กลาง         |
| <b>รวม</b>  |               |               |               |              |                | <b>3.29</b>   | <b>1.236</b> | <b>ปาน<br/>กลาง</b> |

จากตาราง 4.23 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการและ  
ความมั่นคง พบว่ามีการจัดให้มีขึ้นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยผู้ตอบ  
แบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานดำเนินการในเรื่องการจัดหาที่พักให้ได้อย่าง  
เหมาะสมกับตำแหน่งฐานะหน่วยงานได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัย  
ของพนักงาน หน่วยงานได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกาย ส่วนหน่วยงานมีระบบการ  
ประกันการเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกันเหมาะสม หน่วยงานจัดให้มีการอบรม  
เกี่ยวกับอุบัติเหตุต่างๆ ยกเว้นมีความเห็นว่าอาชีพเป็นอาชีพที่มั่นคง หน่วยงานให้ความสำคัญใน  
เรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วย

หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมด้านสวัสดิการและความมั่นคง โดยได้รับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง

ตาราง 4.24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

| สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ                   | มากที่สุด    | มาก           | ปานกลาง       | น้อย         | น้อยที่สุด   | ค่าเฉลี่ย | ค่า S.D. | ปัจจัยจูงใจ |
|---|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|-----------|----------|-------------|
| 1. บ้านหนึ่ง บ้านญาติ                             | 73<br>(14.6) | 177<br>(35.3) | 140<br>(27.9) | 37<br>(7.4)  | 74<br>(14.8) | 3.46      | 1.092    | มาก         |
| 2. การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน    | 38<br>(7.6)  | 159<br>(31.7) | 183<br>(36.5) | 62<br>(12.4) | 59<br>(11.8) | 3.20      | 1.031    | ปานกลาง     |
| 3. การบริการด้านการรักษาพยาบาล                    | 71<br>(14.2) | 203<br>(40.5) | 171<br>(34.1) | 34<br>(6.8)  | 22<br>(4.4)  | 3.62      | 0.863    | มาก         |
| 4. เงินโบนัส                                      | 95<br>(19.0) | 179<br>(35.7) | 168<br>(33.5) | 32<br>(6.4)  | 27<br>(5.4)  | 3.65      | 0.943    | มาก         |
| 5. ด้านสันตนาการ และการกีฬา                       | 36<br>(7.2)  | 164<br>(32.7) | 210<br>(41.9) | 60<br>(12.0) | 31<br>(6.2)  | 3.31      | 0.866    | ปานกลาง     |
| 6. ที่อยู่อาศัย                                   | 24<br>(4.8)  | 125<br>(25.0) | 211<br>(42.1) | 71<br>(14.2) | 70<br>(14.0) | 3.03      | 0.997    | ปานกลาง     |
| 7. การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน              | 31<br>(6.2)  | 146<br>(29.1) | 214<br>(42.7) | 64<br>(12.8) | 46<br>(9.2)  | 3.19      | 0.948    | ปานกลาง     |
| 8. การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม | 20<br>(4.0)  | 107<br>(21.4) | 189<br>(37.7) | 90<br>(18.0) | 95<br>(19.0) | 2.85      | 1.066    | ปานกลาง     |

ตาราง 4.24 (ต่อ)

| สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ          | มากที่สุด   | มาก          | ปานกลาง       | น้อย          | น้อยที่สุด   | ค่าเฉลี่ย   | ค่า S.D.     | ปัจจัย<br>จิตใจ |
|--|-------------|--------------|---------------|---------------|--------------|-------------|--------------|-----------------|
| 9. การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด | 24<br>(4.8) | 82<br>(16.4) | 187<br>(37.3) | 112<br>(22.4) | 96<br>(19.1) | 2.75        | 1.075        | ปานกลาง         |
| <b>รวม</b>                               |             |              |               |               |              | <b>3.23</b> | <b>0.987</b> | <b>ปานกลาง</b>  |

จากตาราง 4.24 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น พบว่ามีการจัดให้มีขึ้นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า บำเหน็จ บำนาญ การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนการประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ด้านสหนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย . การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน . การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด

ตาราง 4.25 ค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูงจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

| ปัจจัย   | เพศ        |           |
|--|------------|-----------|
|  | ชาย        | หญิง      |
|  | ค่าเฉลี่ย  | ค่าเฉลี่ย |
| ปัจจัยจิตใจ<br>ค่า T = 0.591 ค่า Sig. = 0.555  | 3.61       | 3.57      |
|  | ไม่แตกต่าง |           |
| ปัจจัยค่าจูง<br>ค่า T = 0.562 ค่า Sig. = 0.575 | 3.44       | 3.42      |
|  | ไม่แตกต่าง |           |

จากตาราง 4.25 พบว่าทั้งชาย หญิง มีความเห็นว่าการจัดให้มีปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจิตใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับมากในด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน การพัฒนาและความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับมากโดยมีแรงจูงใจในปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างกับเพศ โดยใช้สถิติ T-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แล้ว พบว่าความคิดเห็นของพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจของพนักงานในปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยด้านค้ำจุน (Hygiene Factors) ของชายและหญิง ไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 4.26 ค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

| ปัจจัย                          | อายุ (ปี)     |           |           |           |           |           |            |
|---------------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
|                                 | 20-25         | 26-30     | 31-35     | 36-40     | 41-45     | 46-50     | มากกว่า 50 |
|                                 | ค่าเฉลี่ย     | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย  |
| ปัจจัยจูงใจ                     | 3.67          | 3.53      | 3.65      | 3.48      | 3.81      | 3.66      | 3.59       |
| ค่า F = 1.458 ค่า Sig. = 0.191  | ไม่แตกต่าง    |           |           |           |           |           |            |
| ปัจจัยค้ำจุน                    | 3.55          | 3.44      | 3.41      | 3.24      | 3.58      | 3.47      | 3.37       |
| ค่า F = 2.170 ค่า Sig. = 0.045* | มีความแตกต่าง |           |           |           |           |           |            |

จากตาราง 4.26 พบว่าการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป จนถึง มากกว่า 50 ปี อยู่ในระดับมาก โดยได้รับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ 20 ปี ขึ้นไป จนถึง อายุ 50 ปี อยู่ในระดับมาก เว้นแต่กลุ่มที่มีอายุ 36-40 ปี และมากกว่า 50 ปี อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านแล้ว พบว่าได้รับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้ว พบว่าความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามอายุของปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivator Factors) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่มีความแตกต่าง

ตาราง 4.27 ค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

| ปัจจัย  | สถานภาพ          |           |            |                   |
|---|------------------|-----------|------------|-------------------|
|   | โสด              | สมรส      | แยกกันอยู่ | หม้ายหรือหย่าร้าง |
|   | ค่าเฉลี่ย        | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย  | ค่าเฉลี่ย         |
| ปัจจัยจูงใจ<br>ค่า F = 0.244    ค่า Sig. = 0.866  | 3.56             | 3.60      | 3.68       | 3.63              |
|   | ไม่มีความแตกต่าง |           |            |                   |
| ปัจจัยค้ำจุน<br>ค่า F = 0.468    ค่า Sig. = 0.705 | 3.48             | 3.41      | 3.51       | 3.32              |
|   | ไม่มีความแตกต่าง |           |            |                   |

จากตาราง 4.27 พบว่าได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพทั้ง โสด สมรส แยกกันอยู่ หม้ายหรือหย่าร้าง อยู่ในระดับมาก โดยได้รับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ ทั้ง โสด สมรส แยกกันอยู่ อยู่ในระดับมาก เว้นสถานภาพที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านแล้ว พบว่าได้รับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ในปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สถานภาพ การนิเทศ นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แล้ว พบว่าของพนักงานจำแนกตามสถานภาพไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 แสดงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจของพนักงานในปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 4.28 ค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนบุตร

| ปัจจัย                          | จำนวนบุตร (คน)   |           |           |           |           |
|---------------------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                                 | ไม่มีบุตร        | 1         | 2         | 3         | มากกว่า 3 |
|                                 | ค่าเฉลี่ย        | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ปัจจัยจูงใจ                     | 3.58             | 3.49      | 3.69      | 3.93      | 3.63      |
| ค่า F = 2.471 ค่า Sig. = 0.044* | มีความแตกต่าง    |           |           |           |           |
| ปัจจัยค้ำจุน                    | 3.44             | 3.33      | 3.50      | 3.52      | 3.57      |
| ค่า F = 1.573 ค่า Sig. = 0.180  | ไม่มีความแตกต่าง |           |           |           |           |

จากตาราง 4.28 พบว่าได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนบุตร อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนบุตร ตั้งแต่ไม่มีบุตร จนถึง มีบุตรมากกว่า 3 คน อยู่ในระดับมาก โดยได้รับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนบุตร อยู่ในระดับมาก ตั้งแต่ไม่มีบุตร จนถึงมีบุตรมากกว่า 3 คน เว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตร จำนวน 1 คน อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านแล้วพบว่าได้รับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ในปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สถานภาพ การนิเทศนโยบายการบริหาร

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนบุตร โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยด้านค้ำจุน (Hygiene Factors) แล้ว พบว่าความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามจำนวนบุตรของปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivator Factors) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านค้ำจุน (Hygiene Factors) ไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 4.29 ค่าเฉลี่ย การได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่พักอาศัย

| ปัจจัย  | ที่พักอาศัย          |               |                       |               |
|---|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
|   | บ้าน<br>ของ<br>ตนเอง | บ้านเช่า      | อาศัยอยู่กับบุคคลอื่น | อื่น ๆ        |
|   | ค่า<br>เฉลี่ย        | ค่า<br>เฉลี่ย | ค่า<br>เฉลี่ย         | ค่า<br>เฉลี่ย |
| ปัจจัยจูงใจ<br>ค่า F = 0.529    ค่า Sig. = 0.663  | 3.59                 | 3.66          | 3.51                  | 3.58          |
| ไม่มีความแตกต่าง                                  |                      |               |                       |               |
| ปัจจัยค้ำจุน<br>ค่า F = 0.835    ค่า Sig. = 0.475 | 3.44                 | 3.48          | 3.34                  | 3.38          |
| ไม่มีความแตกต่าง                                  |                      |               |                       |               |

จากตาราง 4.29 พบว่าได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนที่พักอาศัย อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนที่พักอาศัยตั้งแต่มีบ้านของตนเองจนถึงอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยได้รับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่พักอาศัย ที่มีบ้านของตนเองและบ้านเช่า อยู่ในระดับมากเว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีที่พักอาศัยอยู่กับบุคคลอื่น จนถึงอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านแล้ว พบว่า ได้รับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ในปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สถานภาพ การนิเทศ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แล้ว พบว่าความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามจำนวนบุตรไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจของพนักงานในปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยด้านค้ำจุน (Hygiene Factors) ไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 4.30 ค่าเฉลี่ย การได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา

| ปัจจัย  | การศึกษา         |               |               |                                    |               |               |
|---|------------------|---------------|---------------|------------------------------------|---------------|---------------|
|   | ประถมศึกษา       | มัธยมศึกษา    | อนุ<br>ปริญญา | ปริญญา<br>ตรีหรือ<br>เทียบ<br>เท่า | ปริญญา<br>โท  | อื่น ๆ        |
|   | ค่า<br>เฉลี่ย    | ค่า<br>เฉลี่ย | ค่า<br>เฉลี่ย | ค่า<br>เฉลี่ย                      | ค่า<br>เฉลี่ย | ค่า<br>เฉลี่ย |
| ปัจจัยจูงใจ<br>ค่า F = 1.507    ค่า Sig. = 0.186  | 3.83             | 3.46          | 3.52          | 3.61                               | 3.73          | 3.47          |
|   | ไม่มีความแตกต่าง |               |               |                                    |               |               |
| ปัจจัยค้ำจุน<br>ค่า F = 1.907    ค่า Sig. = 0.092 | 3.59             | 3.28          | 3.44          | 3.45                               | 3.55          | 3.17          |
|   | ไม่มีความแตกต่าง |               |               |                                    |               |               |

จากตาราง 4.30 พบว่าได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษา โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา จนถึงปริญญาโท อยู่ในระดับมาก เว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และจนถึงอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณา รายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านแล้ว พบว่าได้รับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ในปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) พบว่าความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจของพนักงานในปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีความแตกต่าง

| ปัจจัย   | ตำแหน่งปัจจุบัน  |               |           |             |               |               |               |                 |            |           |           |
|--|------------------|---------------|-----------|-------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|------------|-----------|-----------|
|  | ปลัดเทศบาล       | รองปลัดเทศบาล | ผอ.กอง    | หัวหน้าฝ่าย | อำนวยการที่ 3 | อำนวยการที่ 2 | อำนวยการที่ 1 | บริหารงานทั่วไป | ช่างเทคนิค | ช่างเขียน | ช่างเขียน |
|  | ค่าเฉลี่ย        | ค่าเฉลี่ย     | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย   | ค่าเฉลี่ย     | ค่าเฉลี่ย     | ค่าเฉลี่ย     | ค่าเฉลี่ย       | ค่าเฉลี่ย  | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ปัจจัยจูงใจ<br>ค่า F = 1.511 ค่า Sig. = 0.132  | 6.68             | 4.15          | 3.74      | 3.66        | 3.64          | 3.49          | 3.73          | 3.52            | 3.56       | 3.40      | 3.70      |
| ปัจจัยค้ำจุน<br>ค่า F = 1.000 ค่า Sig. = 0.442 | ไม่มีความแตกต่าง |               |           |             |               |               |               |                 |            |           |           |
|  | 3.48             | 3.86          | 3.63      | 3.45        | 3.42          | 3.31          | 3.49          | 3.40            | 3.43       | 3.33      | 3.50      |
|  | ไม่มีความแตกต่าง |               |           |             |               |               |               |                 |            |           |           |

ตาราง 4.31 ค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

จากตาราง 4.31 พบว่าได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ตั้งแต่ตำแหน่งปลัดเทศบาลจนถึงตำแหน่งอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยได้รับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ตั้งแต่ตำแหน่งปลัดเทศบาลจนถึงตำแหน่งอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่าง ที่มีเป็นตำแหน่งพนักงานที่เริ่มจากสาย 2 และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านแล้ว พบว่าได้รับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ในปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แล้ว พบว่าความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจของพนักงานในปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 4.32 ค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ

| ปัจจัย  | อายุราชการ (ปี)  |           |           |            |
|---|------------------|-----------|-----------|------------|
|   | น้อยกว่า 5       | 5 – 10    | 11 – 15   | มากกว่า 15 |
|   | ค่าเฉลี่ย        | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย  |
| ปัจจัยจูงใจ<br>ค่า F = 2.606    ค่า Sig. = 0.051  | 3.56             | 3.52      | 3.75      | 3.71       |
|   | ไม่มีความแตกต่าง |           |           |            |
| ปัจจัยค้ำจุน<br>ค่า F = 1.034    ค่า Sig. = 0.377 | 3.43             | 3.35      | 3.49      | 3.49       |
|   | ไม่มีความแตกต่าง |           |           |            |

จากตาราง 4.32 พบว่าได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการของพนักงานที่มี อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จนถึง มากกว่า 15 ปี อยู่ในระดับมาก โดยได้รับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ ของพนักงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จนถึง มากกว่า 15 ปี โดยได้รับปัจจัยจูงใจในระดับมาก ในปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แล้วพบว่าความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามอายุราชการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจของพนักงานในปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยด้านค้ำจุน (Hygiene Factors) ไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 4.33 ค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัย                          | ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี) |           |           |           |
|---------------------------------|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                 | น้อยกว่า 1                   | 1- 3      | 4 – 5     | มากกว่า 5 |
|                                 | ค่าเฉลี่ย                    | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ปัจจัยจูงใจ                     | 3.71                         | 3.59      | 3.54      | 3.54      |
| ค่า F = 1.465 ค่า Sig. = 0.223  | ไม่มีความแตกต่าง             |           |           |           |
| ปัจจัยค้ำจุน                    | 3.57                         | 3.46      | 3.32      | 3.35      |
| ค่า F = 3.870 ค่า Sig. = 0.009* | มีความแตกต่าง                |           |           |           |

จากตาราง 4.33 พบว่าได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มี อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี จนถึง มากกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 – 3 ปี อยู่ในระดับมาก เว้นแต่กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 4 – ปี จนถึง มากกว่า 5 ปี อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านแล้ว พบว่า ได้รับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ในปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สถานภาพ การนิเทศ นโยบายการบริหาร

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แล้ว พบว่าความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีความแตกต่าง

ตาราง 4.34 ค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ปัจจัย   | รายได้ต่อเดือน (บาท) |                  |                   |                   |                   |                   |
|--|----------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|  | ต่ำกว่า<br>5,000     | 5,001-<br>10,000 | 10,001-<br>15,000 | 15,001-<br>20,000 | 20,001-<br>25,000 | มากกว่า<br>25,000 |
|  | ค่า<br>เฉลี่ย        | ค่า<br>เฉลี่ย    | ค่า<br>เฉลี่ย     | ค่า<br>เฉลี่ย     | ค่า<br>เฉลี่ย     | ค่าเฉลี่ย         |
| ปัจจัยจูงใจ<br>ค่า F = 1.936 ค่า Sig. = 0.087  | 3.48                 | 3.56             | 3.63              | 3.79              | 3.83              | 3.69              |
|  | ไม่มีความแตกต่าง     |                  |                   |                   |                   |                   |
| ปัจจัยค้ำจุน<br>ค่า F = 1.914 ค่า Sig. = 0.090 | 3.33                 | 3.43             | 3.36              | 3.52              | 3.73              | 3.50              |
|  | ไม่มีความแตกต่าง     |                  |                   |                   |                   |                   |

จากตาราง 4.34 พบว่าได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ได้รับปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานตั้งแต่มีรายได้ต่ำกว่า 5,00 บาท จนถึง มากกว่า 25,000 บาท อยู่ในระดับมาก โดยได้รับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานตั้งแต่มีรายได้ 5,001 บาท จนถึง มากกว่า 25,000 บาท อยู่ในระดับมาก เว้นแต่กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านแล้ว พบว่าได้รับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ในปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แล้วพบว่าความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจของพนักงานในปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยสนับสนุนอื่น ไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 4.35 ค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ปัจจัย  | รายได้ต่อเดือน   |           |
|---|------------------|-----------|
|   | มี               | ไม่มี     |
|   | ค่าเฉลี่ย        | ค่าเฉลี่ย |
| ปัจจัยจูงใจ<br>ค่า T = 0.008    ค่า Sig. = 0.929  | 3.56             | 3.59      |
|   | ไม่มีความแตกต่าง |           |
| ปัจจัยค้ำจุน<br>ค่า T = 0.997    ค่า Sig. = 0.318 | 3.42             | 3.43      |
|   | ไม่มีความแตกต่าง |           |

จากตาราง 4.35 พบว่าได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยได้รับปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยมีรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. การได้รับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานทั้งที่มีรายได้ต่อเดือนและไม่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก โดยได้รับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

2. การได้รับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมตามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานทั้งที่มีรายได้ต่อเดือนและไม่มีรายได้ต่อเดือน โดยได้รับปัจจัย

ค่าจูนในระดับมาก ในปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการได้รับปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน โดยใช้สถิติ T-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการได้รับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) แล้ว พบว่าความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจของพนักงานในปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ไม่มีความแตกต่าง

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ คือ

1. พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานระดับมาก
2. พนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกันจะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนในการทำงานแตกต่างกัน

ตามสมมติฐาน ทั้ง 2 ข้อ ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดระดับคะแนน เกณฑ์ความพอใจไว้เพื่อใช้สำหรับการแปรผลไว้ 5 ระดับ โดยคำนวณจากสูตรค่าพิสัย คือ

$$\frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้น แต่ละระดับสามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ย ได้ 5 ระดับ ดังนี้

|           |             |             |                 |            |
|-----------|-------------|-------------|-----------------|------------|
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 – 1.79 | หมายความว่า | มีระดับความเห็น | น้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 1.80 – 2.59 | หมายความว่า | มีระดับความเห็น | น้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | 2.60 – 3.39 | หมายความว่า | มีระดับความเห็น | ปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย | 3.40 – 4.19 | หมายความว่า | มีระดับความเห็น | มาก        |
| ค่าเฉลี่ย | 4.20 – 5.00 | หมายความว่า | มีระดับความเห็น | มากที่สุด  |

#### ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

การได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก สมมติฐานข้อนี้ ผู้ศึกษาได้นำสถิติค่าสถิติ T-test และ F-test มาทดสอบสมมติฐานและ

กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05 กำหนดค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการทดสอบไว้ที่ 3.40 ดังนั้น จึงกำหนดสมมติฐานทางสถิติไว้ ดังนี้

$H_1$  : การได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อยู่ในระดับมาก ถ้ามีค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับหรือมากกว่าค่าที่กำหนดไว้ คือ 3.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ  $H_1 : \mu \geq 3.40$

$H_0$  : การได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อยู่ในระดับไม่มาก ถ้าที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าที่กำหนดไว้ คือ 3.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ  $H_0 : \mu < 3.40$

ผู้ทำการศึกษา ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในแต่ละด้าน (ข้อมูลจากแบบสอบถามในหัวข้อ แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ตอนที่ 2) และแบบวัดแรงจูงใจปัจจัยสนับสนุนอื่น (ตอนที่ 3) กับค่าที่กำหนด ซึ่งกำหนดค่าเฉลี่ยไว้ที่ 3.40 ขึ้นไป โดยใช้สถิติ T-test และ F-test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05 ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.39

ตาราง 4.36 ค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่

| ปัจจัยจูงใจ             | ค่าเฉลี่ย   | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ปัจจัยจูงใจ |
|-------------------------|-------------|---------------------|-------------|
| ความสำเร็จของงาน        | 3.70        | 0.657               | มาก         |
| การพัฒนาและความก้าวหน้า | 3.32        | 0.929               | ปานกลาง     |
| การยอมรับนับถือ         | 3.65        | 0.758               | มาก         |
| ความรับผิดชอบ           | 3.71        | 0.703               | มาก         |
| ลักษณะและขอบเขตของงาน   | 3.72        | 0.818               | มาก         |
| <b>รวม</b>              | <b>3.62</b> | <b>0.773</b>        | <b>มาก</b>  |

จากตาราง 4.36 เป็นผลการนำค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลที่คำนวณได้มาเปรียบเทียบกับค่าที่ยอมรับ 3.40 ปรากฏว่าปัจจัยจูงใจรวมทุกด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ในการทดสอบค่าเฉลี่ยที่ยอมรับ 3.40 แล้ว พบว่า ผลรวมสถิติค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.773

ตาราง 4.37 ค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่

| ปัจจัยค้ำจุน   | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ปัจจัยจูงใจ |
|--|-------------|----------------------|-------------|
| ค่าตอบแทน  | 3.37        | 1.080                | ปานกลาง     |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น   | 3.63        | 0.812                | มาก         |
| การปกครองบังคับบัญชา   | 3.66        | 0.891                | มาก         |
| นโยบายและการบริหาร   | 3.51        | 0.980                | มาก         |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน  | 3.44        | 1.004                | มาก         |
| สวัสดิการและความมั่นคง   | 3.29        | 1.136                | ปานกลาง     |
| สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่<br>-บ้านหนึ่ง บ้านญาติ<br>-การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน<br>-การบริการด้านการรักษาพยาบาล<br>-เงินโบนัส<br>-ด้านสันตนาการ และการกีฬา<br>-ที่อยู่อาศัย<br>-การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน<br>-การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม<br>-การจัดสถานที่พักผ่อน และบริการห้องสมุด | 3.23        | 0.987                | ปานกลาง     |
| <b>รวม</b>   | <b>3.48</b> | <b>1.021</b>         | <b>มาก</b>  |

จากตาราง 4.37 เป็นผลการนำค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนที่คำนวณได้มาเปรียบเทียบกับค่าที่ยอมรับ 3.40 ปรากฏว่าปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแล้ว พบว่า มีสถิติค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.021

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ได้จากการคำนวณแล้วพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าการได้รับการจัดให้มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สมมติฐาน ยอมรับ  $H_1$  ปฏิเสธ  $H_0$  กล่าวคือ สมมติฐานข้อที่ 1 จึงได้รับการยอมรับ

### ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

กรณี พนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีระดับของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน สมมติฐานข้อนี้ ผู้ศึกษาได้นำสถิติค่าสถิติ T-test และ F-test มาทดสอบสมมติฐานและกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05 กำหนดค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการทดสอบไว้ที่ 3.40 ดังนั้น จึงกำหนดสมมติฐานทางสถิติไว้ ดังนี้

$H_1$  : พนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีระดับของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกันจนได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ไม่ต่างกัน

ผู้ทำการศึกษา ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการได้รับปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน (ข้อมูลจากแบบสอบถามในหัวข้อ ข้อมูลส่วนตัว (ตอนที่ 1) กับค่าที่กำหนด ซึ่งกำหนดค่าเฉลี่ยไว้ที่ 3.40 ขึ้นไป โดยใช้สถิติ T-test และ F - test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05 ดังปรากฏในตารางที่ 4.38 – 4.40

ตาราง 4.38 สถิติการ Test Value ป้างัยจูงใจ (จำนวนบุตร)

|      | N   | Mean   | Std. Deviation | Std.Eror Mean |
|------|-----|--------|----------------|---------------|
| Test | 497 | 3.5873 | 0.6166         | 2.766E-02     |

## One – Sample Test

| Test Value = 3.40 |       |     |                 |                 |  |        |
|-------------------|-------|-----|-----------------|-----------------|--|--------|
|                   | F     | df  | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95 % Confidence Interval Of the Difference |        |
|                   |       |     |                 |                 | Lower                                      | Upper  |
| Test              | 2.471 | 496 | 0.044           | 0.929           | 3.5329                                     | 3.6416 |

ตาราง 4.39 สถิติ Test Value ปัจจัยค่าจูน (ด้านอายุ)

|      | N   | Mean   | Std.<br>Deviation | Std.Eroror<br>Mean |
|------|-----|--------|-------------------|--------------------|
| Test | 501 | 3.4273 | 0.5508            | 2.461E-02          |

## One – Sample Test

| Test Value = 3.40 |       |     |                    |                    |  |        |
|-------------------|-------|-----|--------------------|--------------------|--|--------|
|                   | F     | df  | Sig.<br>(2-tailed) | Mean<br>Difference | 95 % Confidence<br>Interval<br>Of the Difference |        |
|                   |       |     |                    |                    | Lower  | Upper  |
| Test              | 2.170 | 500 | 0.045              | 0.649              | 3.3789   | 3.4756 |

ตาราง 4.40 สถิติ Test Value ปัจจัยค่าจุน (ด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน)

|      | N   | Mean   | Std. Deviation | Std.Eror Mean |
|------|-----|--------|----------------|---------------|
| Test | 501 | 3.4273 | 0.5508         | 2.461E-02     |

## One – Semple Test

| Test Value = 3.40 |       |                 |                 |  |        |        |
|-------------------|-------|-----------------|-----------------|--|--------|--------|
| F                 | df    | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95 % Confidence Interval Of the Difference |        |        |
|                   |       |                 |                 | Lower                                      | Upper  |        |
| Test              | 3.870 | 500             | 0.009           | 1.154                                      | 3.3789 | 3.4756 |

ดังนั้น จากสมมติฐาน พนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การทำงานแตกต่างกันจะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบจากค่าสถิติแล้ว พบว่า การได้รับปัจจัยจูงใจแตกต่างมีเฉพาะปัจจัย ด้านจำนวนบุตรเท่านั้น มีค่าสถิติเท่ากับ 0.044 ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ส่วนที่เหลือ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง ส่วนปัจจัยค่าจุน มีความแตกต่าง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านอายุ มีค่าสถิติเท่ากับ 0.045 ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีค่าสถิติ เท่ากับ 0.009

ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ สถานภาพ จำนวนบุตร ที่พักอาศัย ตำแหน่ง ปัจจุบัน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ได้จากการคำนวณแล้วพบว่า พนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน ยอมรับ  $H_1$  ปฏิเสธ  $H_0$  กล่าวคือ สมมติฐานข้อที่ 2 จึงได้รับการยอมรับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved