

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 204 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ตารางที่ 1-5)
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในเทศบาลนครเชียงใหม่ (ตารางที่ 6-18)
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในเทศบาลนครเชียงใหม่ (ตารางที่ 19-31)
- ส่วนที่ 4 สรุปข้อมูลการให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 32)
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลการให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุราชการ และระดับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (ตารางที่ 33 - 35)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	95	46.60
ชาย	109	53.40
รวม	204	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	14	6.90
26 - 30 ปี	27	13.20
31 - 35 ปี	24	11.80
36 - 40 ปี	78	38.20
มากกว่า 40 ปี	61	29.90
รวม	204	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	51	25.00
สมรส	134	65.70
ม่าย	19	9.30
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 53.40 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 46.60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี ร้อยละ 38.20 รองลงมาคืออายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 29.90 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี ร้อยละ 13.20 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี ร้อยละ 11.80 และไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 6.90 ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 65.70 เป็นโสด ร้อยละ 25.00 และเป็นม่าย ร้อยละ 9.30

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 จำแนกตาม
อายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	43	21.10
11 - 15 ปี	58	28.40
16 - 20 ปี	54	26.50
21 - 25 ปี	32	15.70
26 ปี ขึ้นไป	17	8.30
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ อยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี ร้อยละ 28.40 รองลงมาคือ มีอายุราชการ อยู่ระหว่าง 16 - 20 ปี ร้อยละ 26.50 มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 21.10 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 21 - 25 ปี ร้อยละ 15.70 และมีอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 8.30

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 จำแนกตามวุฒิทาง
การศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	105	51.47
ปริญญาตรี	96	47.06
ปริญญาโท	3	1.47
อื่น ๆ	-	-
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.50 รองลงมาคือ มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.10 และมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 1.50

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 จำแนกตาม
เงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	7	3.40
5,001 บาท – 10,000 บาท	86	42.20
10,001 บาท – 15,000 บาท	93	45.60
มากกว่า 15,000 บาท	18	8.80
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 บาท – 15,000 บาท ร้อยละ 45.60 รองลงมาคือ มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 5,001 บาท – 10,000 บาท ร้อยละ 42.20 มีเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 8.80 และมีเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 3.40

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 จำแนกตามระดับ
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ระดับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1	14	6.90
ระดับ 2	1	0.50
ระดับ 3	17	8.30
ระดับ 4	172	84.30
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 4 ร้อยละ 84.30 รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งในระดับ 3 ร้อยละ 8.30 มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 1 ร้อยละ 6.90 และมีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 2 ร้อยละ 0.50

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแสดงการให้ความสำคัญของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานในเทศบาลนครเชียงใหม่ (ตารางที่ 6 - 18)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors)

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการ
ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการ ในการปฏิบัติงาน	19 (9.30)	70 (34.30)	95 (46.60)	14 (6.90)	6 (2.90)	3.40	ปานกลาง
- การได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	27 (13.20)	100 (49.00)	56 (27.50)	20 (9.80)	1 (0.50)	3.65	มาก
- การมีโอกาสตัดสินใจในงานของ ตนเองได้ตามความเหมาะสม	18 (8.80)	82 (40.20)	85 (41.70)	18 (8.80)	1 (0.50)	3.48	ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความ สำเร็จในงาน	21 (10.30)	112 (54.90)	64 (31.40)	6 (2.90)	1 (0.50)	3.72	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมาย	23 (11.30)	102 (50.00)	73 (35.80)	5 (2.50)	1 (0.50)	3.69	มาก
รวม						3.59	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่
ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมใน
ระดับความสำคัญมาก (3.59)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตาม
ลำดับ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.72) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม
เป้าหมาย (3.69) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.65) และปัจจัยย่อยที่
พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ การมีโอกาสตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความ
เหมาะสม (3.48) และ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.40)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	85 (41.70)	94 (46.10)	22 (10.80)	2 (1.00)	1 (0.50)	4.27	มาก
- การได้รับการยอมรับจากองค์กร และเพื่อนร่วมงาน	44 (21.60)	93 (45.60)	62 (30.40)	5 (2.50)	0	3.86	มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพ	75 (36.8)	93 (45.60)	32 (15.70)	2 (1.00)	2 (1.00)	4.16	มาก
รวม						4.10	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับ โดยรวมในระดับความสำคัญมาก (4.10)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.27) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.16) และการได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน (3.86)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	10 (4.90)	83 (40.70)	94 (46.10)	15 (7.40)	2 (1.00)	3.41	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	16 (7.80)	82 (40.20)	87 (42.60)	18 (8.80)	1 (0.50)	3.46	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	18 (8.80)	59 (28.90)	74 (36.30)	48 (23.50)	5 (2.50)	3.18	ปานกลาง
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	33 (16.20)	101 (49.50)	59 (28.90)	10 (4.90)	1 (0.50)	3.76	มาก
รวม						3.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน โดยรวมในระดับความสำคัญปานกลาง (3.45)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.76) และปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.46) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.46) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.18)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	10 (4.90)	90 (44.10)	88 (43.10)	12 (5.90)	4 (2.00)	3.44	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	20 (9.80)	114 (55.90)	65 (31.90)	5 (2.50)	0	3.73	มาก
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	19 (9.30)	67 (32.80)	84 (41.20)	30 (14.70)	4 (2.00)	3.33	ปานกลาง
รวม						3.50	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับความสำคัญมาก (3.50)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.73) และปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.44) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.33)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการพัฒนาเพื่อใช้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- การได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	11 (5.40)	72 (35.30)	77 (37.70)	37 (18.10)	7 (3.40)	3.21	ปานกลาง
- โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ในการปฏิบัติงาน	9 (4.40)	59 (28.90)	83 (40.70)	44 (21.60)	9 (4.40)	3.07	ปานกลาง
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	39 (19.10)	54 (26.50)	67 (32.80)	32 (15.70)	12 (5.90)	3.37	ปานกลาง
- โอกาสศึกษาต่อ ดูงาน	13 (6.40)	60 (29.40)	58 (28.40)	48 (23.50)	25 (12.3)	2.94	ปานกลาง
รวม						3.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับความสำคัญปานกลาง (3.15)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (3.37) การได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.21) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.07) และ โอกาสศึกษาต่อ ดูงาน (2.94)

กลุ่มที่ 2. ปัจจัยเชิงจิตบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตบำรุงรักษาในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	8 (3.90)	97 (47.50)	90 (44.10)	7 (3.40)	2 (1.00)	3.50	มาก
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	8 (3.90)	82 (40.20)	96 (47.10)	14 (6.90)	4 (2.00)	3.37	ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	16 (7.80)	80 (39.20)	88 (43.10)	16 (7.80)	4 (2.00)	3.43	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	14 (6.90)	74 (36.30)	88 (43.10)	24 (11.80)	4 (2.00)	3.34	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง	22 (10.80)	82 (40.20)	79 (38.70)	18 (8.80)	3 (1.50)	3.50	มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและการสอนงาน	8 (3.90)	70 (34.30)	95 (46.60)	27 (13.20)	4 (2.00)	3.25	ปานกลาง
- การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	11 (5.40)	96 (47.10)	72 (35.30)	20 (9.80)	5 (2.50)	3.43	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความดีความชอบ	44 (21.60)	81 (39.70)	55 (27.50)	17 (8.30)	6 (2.90)	3.69	มาก
- ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	18 (8.80)	84 (41.20)	74 (36.30)	23 (11.30)	5 (2.50)	3.43	ปานกลาง
รวม						3.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตบำรุงรักษาที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน โดยรวมในระดับความสำคัญปานกลาง (3.44)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความดีความชอบ (3.69) การสั่งงาน

มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.50) การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้พัฒนาตนเอง (3.50) และปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (3.43) การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.43) ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน (3.43) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.37) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ (3.34) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและการสอนงาน (3.25)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- หน่วยงานมีเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ	19 (9.30)	70 (34.30)	76 (37.30)	33 (16.20)	6 (2.90)	3.31	ปานกลาง
- จำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	7 (3.40)	70 (34.30)	84 (41.20)	37 (18.10)	6 (2.90)	3.17	ปานกลาง
- ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	8 (3.90)	76 (37.30)	102 (50.00)	14 (6.90)	4 (2.00)	3.34	ปานกลาง
- บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	11 (5.40)	59 (28.90)	110 (53.90)	24 (11.80)	0	3.28	ปานกลาง
- สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	19 (9.30)	65 (31.90)	98 (48.00)	20 (9.80)	2 (1.00)	3.39	ปานกลาง
- มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดการซ้ำซ้อน	14 (6.90)	60 (29.40)	101 (49.5)	23 (11.30)	6 (2.90)	3.26	ปานกลาง
รวม						3.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับความสำคัญปานกลาง (3.29)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ (3.39) ความเพียงพอ

ของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (3.34) หน่วยงานมีเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (3.31) บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน (3.28) มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดการซ้ำซ้อนของงาน (3.26) และจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.17)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน	11 (5.40)	100 (49.00)	74 (36.30)	11 (5.40)	8 (3.90)	3.47	ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	17 (8.30)	89 (43.60)	72 (35.30)	19 (9.30)	7 (3.40)	3.47	ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	12 (5.90)	80 (39.20)	78 (38.20)	28 (13.70)	6 (2.90)	3.31	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	17 (8.30)	86 (42.20)	78 (38.20)	16 (7.80)	7 (3.40)	3.44	ปานกลาง
รวม						3.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมในระดับความสำคัญปานกลาง (3.43)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน (3.47) การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.47) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.44) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.31)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 – 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	25 (12.30)	94 (46.10)	66 (32.40)	17 (8.30)	2 (1.00)	3.60	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ งานสำเร็จตามเป้าหมาย	18 (8.80)	90 (44.10)	74 (36.30)	20 (9.80)	2 (1.00)	3.50	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	18 (8.80)	78 (38.20)	77 (37.70)	28 (13.70)	3 (1.50)	3.39	ปานกลาง
รวม						3.50	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับความสำคัญมาก (3.50)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจความเป็นกันเอง (3.60) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.50) และปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (3.39)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- อัตราเงินเดือน	67 (32.80)	64 (31.40)	48 (23.50)	24 (11.80)	1 (0.50)	3.84	มาก
- การขึ้นเงินเดือน	73 (35.80)	55 (27.00)	55 (27.00)	18 (8.80)	3 (1.50)	3.87	มาก
- สวัสดิการต่างๆ เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรฯลฯ	65 (31.90)	80 (39.20)	46 (22.50)	13 (6.40)	0	3.97	มาก
- สวัสดิการการกู้เงินขามฉุกเฉิน	47 (23.00)	64 (31.40)	58 (28.40)	32 (15.70)	3 (1.50)	3.59	มาก
รวม						3.82	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ โดยรวมในระดับความสำคัญมาก (3.82)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ สวัสดิการต่างๆ เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรฯลฯ (3.97) การขึ้นเงินเดือน (3.87) อัตราเงินเดือน (3.84) และ สวัสดิการการกู้เงินขามฉุกเฉิน (3.59)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	77 (37.70)	91 (44.60)	36 (17.60)	0	0	4.20	มาก
- ความมั่นคงขององค์กร	71 (34.80)	103 (50.50)	29 (14.20)	1 (0.50)	0	4.19	มาก
รวม						4.20	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมในระดับความสำคัญมาก (4.20)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (4.20) และ ความมั่นคงขององค์กร (4.19)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านตำแหน่งงาน หรือ สถานภาพ

ด้านตำแหน่งงาน หรือ สถานภาพ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	90 (44.10)	88 (43.10)	22 (10.80)	4 (2.00)	0	4.29	มาก
- การได้รับการยอมรับในสังคม	78 (38.20)	91 (44.60)	27 (13.20)	8 (3.90)	0	4.17	มาก
รวม						4.23	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านตำแหน่งงาน หรือ สถานภาพ (Status) โดยรวมในระดับความสำคัญมาก (4.23)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.29) และ การได้รับการยอมรับในสังคม (4.17)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- นโยบายการบริหารที่ชัดเจน	9 (4.40)	85 (41.70)	97 (47.50)	13 (6.40)	0	3.59	มาก
- การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	9 (4.40)	78 (38.20)	104 (51.00)	12 (5.90)	1 (0.50)	3.40	ปานกลาง
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	7 (3.40)	73 (35.80)	103 (50.50)	18 (8.80)	3 (1.50)	3.31	ปานกลาง
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	7 (3.40)	75 (36.80)	100 (49.00)	19 (9.30)	3 (1.50)	3.31	ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	6 (2.90)	70 (34.30)	104 (51.00)	22 (10.80)	2 (1.00)	3.27	ปานกลาง
รวม						3.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมในระดับความสำคัญปานกลาง (3.38)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ นโยบายการบริหารที่ชัดเจน (3.59) และปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (3.40) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.31) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.31) และ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ (3.27)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในเทศบาลนครเชียงใหม่ (ตารางที่ 19 - 31)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	11 (5.40)	91 (44.60)	89 (43.60)	12 (5.90)	1 (0.50)	3.49	ปานกลาง
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	19 (9.30)	111 (54.40)	62 (30.40)	12 (5.90)	0	3.67	มาก
- การมีโอกาสตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	13 (6.40)	100 (49.00)	75 (36.80)	16 (7.80)	0	3.54	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	26 (12.70)	113 (55.40)	58 (28.40)	7 (3.40)	0	3.77	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	20 (9.80)	119 (58.30)	56 (27.50)	9 (4.40)	0	3.74	มาก
รวม						3.64	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับ มาก (3.64)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.77) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (3.74) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.67) การมีโอกาสตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (3.54) และมีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.49)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	68 (33.30)	102 (50.00)	28 (13.70)	6 (2.90)	0	4.14	มาก
- การได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	35 (17.20)	108 (52.90)	52 (25.50)	9 (4.40)	0	3.83	มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	68 (33.30)	103 (50.50)	30 (14.70)	3 (1.50)	0	4.16	มาก
รวม						4.04	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับ โดยรวมในระดับมาก (4.04)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.16) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.14) และการได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน (3.83)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	13 (6.40)	84 (41.20)	89 (43.60)	18 (8.80)	0	3.45	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	17 (8.30)	93 (45.60)	79 (38.70)	14 (6.90)	1 (0.50)	3.54	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	17 (8.30)	77 (37.70)	81 (39.70)	27 (13.20)	2 (1.00)	3.39	ปานกลาง
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	33 (16.20)	101 (49.50)	57 (27.90)	13 (6.40)	0	3.75	มาก
รวม						3.53	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน โดยรวมในระดับมาก (3.53)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.75) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.54) และปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเรียงลำดับคือ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (3.45) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.39)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	12 (5.90)	90 (44.10)	86 (42.20)	15 (7.40)	1 (0.50)	3.48	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	21 (10.30)	110 (53.90)	67 (32.80)	6 (2.90)	0	3.72	มาก
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	12 (5.90)	80 (39.20)	83 (40.70)	25 (12.30)	4 (2.00)	3.35	ปานกลาง
รวม						3.52	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับมาก (3.52)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.72) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.48) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.35)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการพัฒนาเพื่อใช้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- การได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	6 (2.90)	51 (25.00)	106 (52.00)	34 (16.70)	7 (3.40)	3.07	ปานกลาง
- โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ในการปฏิบัติงาน	2 (1.00)	44 (21.60)	103 (50.50)	48 (23.50)	7 (3.40)	2.93	ปานกลาง
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	21 (10.30)	45 (22.10)	97 (47.50)	35 (17.20)	6 (2.90)	3.20	ปานกลาง
- โอกาสศึกษาต่อ ดูงาน	7 (3.40)	37 (18.10)	87 (42.60)	58 (28.40)	15 (7.40)	2.82	ปานกลาง
รวม						3.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.00)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (3.20) การได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.07) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ในการปฏิบัติงาน (2.93) และ โอกาสศึกษาต่อ ดูงาน (2.82)

กลุ่มที่ 2. ปัจจัยเชิงจิตบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตบำรุงรักษาในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	7 (3.40)	85 (41.70)	98 (48.00)	12 (5.90)	2 (1.00)	3.41	ปานกลาง
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	10 (4.90)	69 (33.80)	106 (52.00)	14 (6.90)	5 (2.50)	3.32	ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	10 (4.90)	58 (28.40)	107 (52.50)	25 (12.30)	4 (2.00)	3.22	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	12 (5.90)	55 (27.00)	98 (48.00)	36 (17.60)	3 (1.50)	3.18	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง	11 (5.40)	74 (36.30)	93 (45.60)	23 (11.30)	3 (1.50)	3.33	ปานกลาง
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและการสอนงาน	8 (3.90)	59 (28.90)	96 (47.10)	38 (18.60)	3 (1.50)	3.15	ปานกลาง
- การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	7 (3.40)	81 (39.70)	99 (48.50)	11 (5.40)	6 (2.90)	3.35	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความดีความชอบ	11 (5.40)	57 (27.90)	103 (50.50)	25 (12.30)	8 (3.90)	3.19	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	4 (2.00)	63 (30.90)	109 (53.40)	21 (10.30)	7 (3.40)	3.18	ปานกลาง
รวม						3.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตบำรุงรักษาที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.26)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.41) การสร้างบรรยากาศความ

ไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.35) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง (3.33) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.32) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.22) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความดีความชอบ (3.19) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ (3.18) ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน (3.18) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงานและการสอนงาน (3.15)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- หน่วยงานมีเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบฯลฯ	8 (3.90)	69 (33.80)	91 (44.60)	30 (14.70)	6 (2.90)	3.21	ปานกลาง
- จำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	10 (4.90)	49 (24.00)	112 (54.90)	25 (12.30)	8 (3.90)	3.14	ปานกลาง
- ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	2 (1.00)	69 (33.80)	111 (54.40)	20 (9.80)	2 (1.00)	3.24	ปานกลาง
- บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	8 (3.90)	56 (27.50)	115 (56.40)	24 (11.80)	1 (0.50)	3.23	ปานกลาง
- สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	12 (5.90)	67 (32.80)	105 (51.50)	18 (8.80)	2 (1.00)	3.34	ปานกลาง
- มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดการซ้ำซ้อน	7 (3.40)	63 (30.90)	107 (52.50)	22 (10.80)	5 (2.50)	3.22	ปานกลาง
รวม						3.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.23)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ (3.34) ความเพียงพอ

ของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (3.24) บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน (3.23) มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดการซ้ำซ้อนของงาน (3.22) หน่วยงานมีเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (3.21) และจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.14)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน	7 (3.40)	78 (38.20)	99 (48.50)	12 (5.90)	8 (3.90)	3.31	ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	11 (5.40)	67 (32.80)	102 (50.00)	18 (8.80)	6 (2.90)	3.29	ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	5 (2.50)	70 (34.30)	106 (52.00)	17 (8.30)	6 (2.90)	3.25	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (3.00)	57 (27.90)	111 (54.40)	21 (10.30)	9 (4.40)	3.24	ปานกลาง
รวม						3.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.27)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน (3.31) การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.29) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.25) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.24)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	9 (4.40)	86 (42.20)	93 (45.60)	15 (7.40)	1 (0.50)	3.43	ปานกลาง
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	12 (5.90)	74 (36.30)	99 (48.50)	17 (8.30)	2 (1.00)	3.38	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	12 (5.90)	64 (31.40)	104 (51.00)	23 (11.30)	1 (0.50)	3.31	ปานกลาง
รวม						3.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.37)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจความเป็นกันเอง (3.43) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.38) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (3.31)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- อัตราเงินเดือน	9 (4.40)	51 (25.00)	108 (52.90)	29 (14.20)	7 (3.40)	3.13	ปานกลาง
- การขึ้นเงินเดือน	14 (6.90)	57 (27.90)	100 (49.00)	26 (12.70)	7 (3.40)	3.22	ปานกลาง
- สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรฯลฯ	19 (9.30)	89 (43.60)	83 (40.70)	10 (4.90)	3 (1.50)	3.54	มาก
- สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน	9 (4.40)	75 (36.80)	88 (43.10)	26 (12.70)	6 (2.90)	3.27	ปานกลาง
รวม						3.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.29)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก คือ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรฯลฯ (3.54) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน (3.27) การขึ้นเงินเดือน (3.22) และอัตราเงินเดือน (3.13)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	52 (25.50)	103 (50.50)	46 (22.50)	3 (1.50)	0	4.00	มาก
- ความมั่นคงขององค์กร	57 (27.90)	106 (52.00)	36 (17.60)	4 (2.00)	1 (0.50)	4.05	มาก
รวม						4.02	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security) โดยรวมในระดับมาก (4.02)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความมั่นคงขององค์กร (4.05) และ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (4.00)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านตำแหน่งงาน หรือ สถานภาพ

ด้านตำแหน่งงาน หรือ สถานภาพ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	79 (38.70)	91 (44.60)	28 (13.70)	6 (2.90)	0	4.19	มาก
- การได้รับการยอมรับในสังคม	66 (32.40)	100 (49.00)	31 (15.20)	7 (3.40)	0	4.10	มาก
รวม						4.15	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน หรือ สถานภาพ โดยรวมในระดับ มาก (4.15)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.19) และ การได้รับการยอมรับในสังคม (4.10)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- นโยบายการบริหารที่ชัดเจน	5 (2.50)	79 (38.70)	100 (49.00)	19 (9.30)	1 (0.50)	3.33	ปานกลาง
- การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	4 (2.00)	75 (36.80)	110 (53.90)	14 (6.90)	1 (0.50)	3.33	ปานกลาง
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	5 (2.50)	70 (34.30)	103 (50.50)	23 (11.30)	3 (1.50)	3.25	ปานกลาง
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	0	68 (33.30)	113 (55.40)	18 (8.80)	5 (2.50)	3.20	ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	4 (2.00)	65 (31.90)	112 (54.90)	19 (9.30)	4 (2.00)	3.23	ปานกลาง
รวม						3.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.38)

ส่วนรายละเอียดของปัจจัยงูใจที่พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ นโยบายการบริหารที่ชัดเจน (3.33) การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (3.33) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.25) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ (3.23) และการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.20)

ส่วนที่ 4 สรุปข้อมูลการให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานเทศบาล สามีญระดับ
1 - 4 ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 32)

ตารางที่ 32 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของ
พนักงานเทศบาลสามีญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ต่อปัจจัยจูงใจในการ
ทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
กลุ่มที่ 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors)				
1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)				
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.40	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.65	มาก	3.67	มาก
- การมีโอกาสตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.48	ปานกลาง	3.54	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.72	มาก	3.77	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.69	มาก	3.74	มาก
รวม	3.59	มาก	3.64	มาก
2. ด้านการยอมรับ (Recognition)				
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.27	มาก	4.14	มาก
- การได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	3.86	มาก	3.83	มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.16	มาก	4.16	มาก
รวม	4.10	มาก	4.04	มาก
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself)				
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.41	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.46	ปานกลาง	3.54	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.18	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	3.76	มาก	3.75	มาก
รวม	3.45	ปานกลาง	3.53	มาก

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)				
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.44	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.73	มาก	3.72	มาก
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.33	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
รวม	3.50	มาก	3.52	มาก
5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)				
- การได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.21	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง
- โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.07	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.37	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
- โอกาสศึกษาต่อ คุงาน	2.94	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
รวม	3.15	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน (Motivational Factors)	3.56	มาก	3.55	มาก

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivational Factors)				
6. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน (Supervision)				
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.50	มาก	3.41	ปานกลาง
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.37	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.43	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	3.34	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและการสอนงาน	3.25	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง

เลขหมู่.....

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
- การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.43	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความดีความชอบ	3.69	มาก	3.19	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.43	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
รวม	3.44	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
7. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)				
- หน่วยงานมีเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.31	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
- จำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.17	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
- ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.34	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
- บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.28	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
- สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.39	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
- มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อ ลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.26	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
รวม	3.29	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations)				
8.1 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน				
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน	3.47	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทร ในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.47	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.31	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
รวม	3.42	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
8.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.60	มาก	3.43	ปานกลาง
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.50	มาก	3.38	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.39	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
รวม	3.50	มาก	3.37	ปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
9. ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ (Compensation)				
- อัตราเงินเดือน	3.84	มาก	3.13	ปานกลาง
- การขึ้นเงินเดือน	3.87	มาก	3.22	ปานกลาง
- สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	3.97	มาก	3.54	มาก
- สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน	3.59	มาก	3.27	ปานกลาง
รวม	3.82	มาก	3.29	ปานกลาง
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security)				
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.20	มาก	4.00	มาก
- ความมั่นคงขององค์กร	4.19	มาก	4.05	มาก
รวม	4.20	มาก	4.02	มาก
11. ด้านตำแหน่งงาน หรือ สถานภาพ (Status)				
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.29	มาก	4.19	มาก
- การได้รับการยอมรับในสังคม	4.17	มาก	4.10	มาก
รวม	4.23	มาก	4.15	มาก
12. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)				
- นโยบายการบริหารที่ชัดเจน	3.59	มาก	3.33	ปานกลาง
- การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.40	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.31	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.31	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.27	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
รวม	3.38	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย				
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย	3.66	มาก	3.48	ปานกลาง
ทั้ง 2 กลุ่ม โดยรวม	3.61	มาก	3.52	มาก

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.61) และมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.52) เช่นกัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมาก (3.56) และมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ได้แก่ ด้านการยอมรับ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (4.10) และมีความพึงพอใจในระดับมาก (4.04) ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.59) และมีความพึงพอใจในระดับมาก (3.64) ด้านความรับผิดชอบพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.50) และมีความพึงพอใจในระดับมาก (3.52) และ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.15) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.00) ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 ถึงระดับ 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ให้ความสำคัญในระดับต่างกัน ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงานพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.45) และมีความพึงพอใจในระดับมาก (3.53)

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Maintenance Factors) พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมาก (3.66) และมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.48) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ได้แก่ ด้านตำแหน่งงานหรือสถานภาพ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (4.23) และมีความพึงพอใจในระดับมาก (4.15) ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (4.20) และมีความพึงพอใจในระดับมาก (4.02) ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.44) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.26) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.43) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.27) ด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.38) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.27) และในด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.29) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.23) ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานเทศบาลสามัญ

ระดับ 1 ถึงระดับ 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ให้ความสำคัญในระดับต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.82) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.29) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.50) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.37)

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ส่วนที่ 5 ข้อมูลการให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุราชการ และระดับตำแหน่งหน้าที่ใน
ปัจจุบัน (ตารางที่ 33 - 35)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่า การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	เพศหญิง				เพศชาย			
	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
กลุ่มที่ 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors)								
1. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Achievement)								
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.29	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.50	มาก	3.53	มาก
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.73	มาก	3.65	มาก	3.58	มาก	3.69	มาก
- การมีโอกาสตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.44	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.51	มาก	3.61	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.58	มาก	3.59	มาก	3.83	มาก	3.94	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.55	มาก	3.61	มาก	3.82	มาก	3.84	มาก
รวม	3.52	มาก	3.55	มาก	3.65	มาก	3.72	มาก
2. ความสำเร็จในอาชีพ (Recognition)								
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.15	มาก	4.03	มาก	4.39	มาก	4.23	มาก
- การได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	3.69	มาก	3.67	มาก	4.01	มาก	3.96	มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.04	มาก	4.06	มาก	4.27	มาก	4.24	มาก
รวม	3.96	มาก	3.92	มาก	4.22	มาก	4.14	มาก
3. ความมั่นคงของงาน (Work - Security)								
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.34	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.51	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	3.43	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.61	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา	3.13	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	3.79	มาก	3.65	มาก	3.73	มาก	3.84	มาก
รวม	3.42	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.61	มาก
4. เงินค่าตอบแทน (Financial Incentive)								
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.51	มาก	3.39	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.55	มาก
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.72	มาก	3.61	มาก	3.74	มาก	3.81	มาก
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.22	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.51	มาก
รวม	3.48	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.52	มาก	3.62	มาก
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Promotion)								
- การได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	2.95	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง

ปัจจัยเชิงใจ	เพศหญิง				เพศชาย			
	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	2.84	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.09	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.61	มาก	3.39	ปานกลาง
- โอกาสศึกษาต่อ สูงงาน	2.63	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
รวม	2.88	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
กลุ่มที่ 2. ปัจจัยเชิงใจบำรุงรักษา (Maintenance Factors)								
2.1. ด้านการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติ (Skill and Method)								
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.38	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.61	มาก	3.52	มาก
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.23	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.50	มาก	3.44	ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.32	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.53	มาก	3.36	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.22	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.45		3.28	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง	3.32	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.66	มาก	3.50	มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและการสอนงาน	3.13	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
- การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.37	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.50	มาก
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความดีความชอบ	3.51	มาก	3.01	ปานกลาง	3.84	มาก	3.34	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.22	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.61	มาก	3.33	ปานกลาง
รวม	3.30	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.56	มาก	3.39	ปานกลาง
2.2. ด้านความพึงพอใจในปฏิบัติงาน (Job Satisfaction - Job Content)								
- หน่วยงานมีเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.14	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
- จำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.04	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
- ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.22	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
- บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.19	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
- สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.29	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
- มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.13	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
รวม	3.17	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
2.3. ด้านความพึงพอใจในกระบวนการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction - Job Process)								
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน	3.26	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.64	มาก	3.45	ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทร ในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.55	มาก	3.14	ปานกลาง	3.60	มาก	3.42	ปานกลาง
- การวางคนของหัวหน้างานต่อผู้บังคับบัญชา	3.13	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้บังคับบัญชา	3.27	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.59	มาก	3.29	ปานกลาง
รวม	3.30	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.58	มาก	3.38	ปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ	เพศหญิง				เพศชาย			
	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
1. ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน (Relationship)								
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.42	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.76	มาก	3.50	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.36	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.62	มาก	3.43	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.19	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.57	มาก	3.42	ปานกลาง
รวม	3.32	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.65	มาก	3.45	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทน (Compensation)								
- อัตราเงินเดือน	3.60	มาก	3.03	ปานกลาง	4.06	มาก	3.21	ปานกลาง
- การขึ้นเงินเดือน	3.63	มาก	3.17	ปานกลาง	4.07	มาก	3.27	ปานกลาง
-สวัสดิการต่างๆ เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	3.74	มาก	3.42	ปานกลาง	4.17	มาก	3.65	มาก
- สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน	3.36	มาก	3.19	ปานกลาง	3.79	มาก	3.34	ปานกลาง
รวม	3.58	มาก	3.20	ปานกลาง	4.02	มาก	3.37	ปานกลาง
3. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Security)								
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.11	มาก	3.92	มาก	4.28	มาก	4.07	มาก
- ความมั่นคงขององค์กร	4.06	มาก	3.93	มาก	4.30	มาก	4.16	มาก
รวม	4.08	มาก	3.92	มาก	4.29	มาก	4.11	มาก
4. โอกาสในการก้าวหน้า (Status)								
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.07	มาก	4.06	มาก	4.49	มาก	4.30	มาก
- การได้รับการยอมรับในสังคม	3.94	มาก	3.93	มาก	4.38	มาก	4.26	มาก
รวม	4.00	มาก	4.00	มาก	4.43	มาก	4.28	มาก
5. โอกาสในการพัฒนา (Development)								
5.1. โอกาสในการพัฒนาตนเอง								
- นโยบายการบริหารที่ชัดเจน	3.71	มาก	3.24	ปานกลาง	3.50	มาก	3.41	ปานกลาง
- การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.24	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.54	มาก	3.47	ปานกลาง
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.13	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.12	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	3.09	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
รวม	3.26	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
5.2. โอกาสในการพัฒนาองค์กร								
5.3. โอกาสในการพัฒนาสังคม								

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า เพศหญิงและเพศชาย ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับต่างกัน ต่อปัจจัยจูงใจทั้ง 2 กลุ่ม คือ เพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เพศชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายละเอียดแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) เพศหญิงและเพศชาย ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับต่างกัน คือ เพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เพศชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้เพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เพศชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เพศชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านลักษณะและขอบเขตของงาน เพศชายให้ความสำคัญระดับปานกลางแต่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Maintenance Factors) เพศหญิงและเพศชาย ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับต่างกัน คือ เพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เพศชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงานหรือสถานภาพ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพศหญิงให้ความสำคัญระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และในด้านปัจจัยที่ทำให้เพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เพศชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่ทำให้เพศชายให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้าน สภาพการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน เพศชายให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่า การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุราชการ

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26 ปีขึ้นไป	
	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
กลุ่มที่ 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors)										
1. ผลความสำเร็จของงาน (Achievement)										
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.51 มาก	3.45 ปาน กลาง	3.57 มาก	3.66 มาก	3.51 มาก	3.55 มาก	2.81 ปาน กลาง	3.16 ปาน กลาง	3.35 ปาน กลาง	3.47 ปาน กลาง
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.69 มาก	3.62 มาก	3.68 มาก	3.81 มาก	3.64 มาก	3.68 มาก	3.62 มาก	3.53 มาก	3.47 ปาน กลาง	3.65 มาก
- การมีโอกาสดัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.55 มาก	3.49 ปาน กลาง	3.47 ปาน กลาง	3.51 มาก	3.49 ปาน กลาง	3.57 มาก	3.31 ปาน กลาง	3.56 มาก	3.59 มาก	3.65 มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.84 มาก	3.75 มาก	3.75 มาก	2.91 มาก	3.68 มาก	3.70 มาก	3.47 ปาน กลาง	3.63 มาก	3.76 มาก	3.94 มาก
- ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.87 มาก	3.76 มาก	3.68 มาก	3.75 มาก	3.62 มาก	3.70 มาก	3.47 ปาน กลาง	3.66 มาก	3.76 มาก	3.82 มาก
รวม	3.59 มาก	3.51 มาก	3.63 มาก	3.73 มาก	3.59 มาก	3.64 มาก	3.34 ปาน กลาง	3.51 มาก	3.59 มาก	3.71 มาก
2. ค่าเบงกอบรมณ์ (Benefit)										
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.31 มาก	4.05 มาก	4.21 มาก	4.02 มาก	4.28 มาก	4.30 มาก	4.22 มาก	4.06 มาก	4.47 มาก	4.47 มาก
- การได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	3.93 มาก	3.82 มาก	3.72 มาก	3.58 มาก	3.91 มาก	3.96 มาก	3.81 มาก	3.84 มาก	4.05 มาก	4.24 มาก

ปัจจัยเชิงใจ	ไม่เกิน 10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26 ปีขึ้นไป	
	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.25 มาก	4.25 มาก	4.02 มาก	4.02 มาก	4.15 มาก	4.21 มาก	4.09 มาก	4.25 มาก	4.47 มาก	4.47 มาก
รวม	4.16 มาก	4.04 มาก	3.98 มาก	3.87 มาก	4.11 มาก	4.16 มาก	4.04 มาก	4.05 มาก	4.33 มาก	4.39 มาก
3. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Average: 3.50)										
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.51 มาก	3.55 มาก	3.49 ปาน กลาง	3.51 มาก	3.26 ปาน กลาง	3.40 ปาน กลาง	3.28 ปาน กลาง	3.25 ปาน กลาง	3.53 มาก	3.47 ปาน กลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	3.38 ปาน กลาง	3.42 ปาน กลาง	3.74 มาก	3.70 มาก	3.38 ปาน กลาง	3.62 มาก	3.25 ปาน กลาง	3.34 ปาน กลาง	3.47 ปาน กลาง	3.65 มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.20 ปาน กลาง	3.33 ปาน กลาง	3.43 ปาน กลาง	3.62 มาก	3.04 ปาน กลาง	3.38 ปาน กลาง	2.78 ปาน กลาง	3.13 ปาน กลาง	3.47 ปาน กลาง	3.41 ปาน กลาง
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	3.71 มาก	3.73 มาก	3.85 มาก	3.77 มาก	3.74 มาก	3.72 มาก	3.69 มาก	3.72 มาก	3.82 มาก	3.94 มาก
รวม	3.45 ปาน กลาง	3.51 มาก	3.63 มาก	3.65 มาก	3.36 ปาน กลาง	3.53 มาก	3.25 ปาน กลาง	3.36 ปาน กลาง	3.57 มาก	3.62 มาก
4. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Average: 3.50)										
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.51 มาก	3.49 ปาน กลาง	3.51 มาก	3.60 มาก	3.36 ปาน กลาง	3.36 ปาน กลาง	3.28 ปาน กลาง	3.31 ปาน กลาง	3.53 มาก	3.65 มาก
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.71 มาก	3.76 มาก	3.72 มาก	3.75 มาก	3.85 มาก	3.77 มาก	3.59 มาก	3.50 มาก	3.76 มาก	3.71 มาก
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.47 ปาน กลาง	3.45 ปาน กลาง	3.40 ปาน กลาง	3.42 ปาน กลาง	3.17 ปาน กลาง	3.26 ปาน กลาง	2.97 ปาน กลาง	3.13 ปาน กลาง	3.76 มาก	3.47 ปาน กลาง
รวม	3.56 มาก	3.57 มาก	3.54 มาก	3.59 มาก	3.46 ปาน กลาง	3.46 ปาน กลาง	3.28 ปาน กลาง	3.31 ปาน กลาง	3.68 มาก	3.61 มาก

ปัจจัยเชิงใจ	ไม่เกิน 10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ส่วนการประเมินผลความพึงพอใจในการบริหาร (Employee Satisfaction (Overall))										
- การได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.38 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
- โอกาสอบรมหรือเพิ่มพูนวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.29 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.88 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.73 มาก	3.35 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
- โอกาสศึกษาต่อ สูงงาน	3.36 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	2.65 ปานกลาง
รวม	3.44 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)										
ส่วนการประเมินผลความพึงพอใจในการบำรุงรักษา (Maintenance Factors)										
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.58 มาก	3.20 ปานกลาง	3.58 มาก	3.64 มาก	3.36 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.50 มาก	3.71 มาก	3.41 ปานกลาง
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.42 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.53 มาก	3.53 มาก	3.19 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55 มาก	3.15 ปานกลาง	3.53 มาก	3.42 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.53 มาก	3.29 ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.36 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.51 มาก	3.30 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง

ปัจจัยงูใจ	ไม่เกิน 10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
- การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง	3.67 มาก	3.36 ปานกลาง	3.53 มาก	3.47 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.71 มาก	3.53 มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและการสอนงาน	3.36 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.53 มาก	3.35 ปานกลาง
- การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.47 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.71 มาก	3.41 ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความดีความชอบ	3.98 มาก	3.25 ปานกลาง	3.70 มาก	3.34 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.50 มาก	2.81 ปานกลาง	3.65 มาก	3.24 ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.58 มาก	3.16 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.53 มาก	3.12 ปานกลาง
รวม	3.55 มาก	3.23 ปานกลาง	3.50 มาก	3.42 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.58 มาก	3.32 ปานกลาง
2. ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (Workings condition)										
- หน่วยงานมีเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.62 มาก	3.38 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง
- จำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.20 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง
- ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.56 มาก	3.36 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง
- บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.51 มาก	3.31 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.53 มาก	3.35 ปานกลาง
- สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.65 มาก	3.47 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง

ปัจจัยเชิงใจ	ไม่เกิน 10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
- มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.44 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.53 มาก	3.41 ปานกลาง
รวม	3.47 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Performance)										
ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Performance)										
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน	3.56 มาก	3.20 ปานกลาง	3.57 มาก	3.66 มาก	3.43 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.53 มาก	3.29 ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทร ในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.60 มาก	3.22 ปานกลาง	4.08 มาก	3.66 มาก	3.34 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.69 มาก	3.16 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง
รวม	3.55 มาก	3.20 ปานกลาง	3.61 มาก	3.53 มาก	3.35 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง
ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Performance)										
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.85 มาก	3.33 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.51 มาก	3.64 มาก	3.49 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.65 มาก	3.29 ปานกลาง
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.75 มาก	3.36 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.71 มาก	3.65 มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.58 มาก	3.33 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	2.22 ปานกลาง	3.53 มาก	3.35 ปานกลาง
รวม	3.72 มาก	3.34 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.63 มาก	3.43 ปานกลาง

ปัจจัยสูงใจ	ไม่เกิน 10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26 ปีขึ้นไป	
	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
9. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (Community Safety)										
- อัตราเงินเดือน	4.11 มาก	3.00 ปาน กลาง	3.62 มาก	3.11 ปาน กลาง	3.66 มาก	3.15 ปาน กลาง	3.81 มาก	2.97 ปาน กลาง	4.24 มาก	3.82 มาก
- การขึ้นเงินเดือน	4.11 มาก	3.00 ปาน กลาง	3.72 มาก	3.19 ปาน กลาง	3.72 มาก	3.23 ปาน กลาง	3.84 มาก	3.37 ปาน กลาง	4.00 มาก	3.71 มาก
- สวัสดิการต่างๆ เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรฯลฯ	4.24 มาก	3.56 มาก	3.79 มาก	3.43 ปาน กลาง	3.81 มาก	3.49 ปาน กลาง	3.91 มาก	3.53 มาก	4.18 มาก	4.00 มาก
- สวัสดิการการกู้เงินขามฉุกเฉิน	3.73 มาก	3.31 ปาน กลาง	3.57 มาก	3.19 ปาน กลาง	3.53 มาก	3.21 ปาน กลาง	3.41 ปาน กลาง	3.25 ปาน กลาง	3.71 มาก	3.59 มาก
รวม	4.05 มาก	3.22 ปาน กลาง	3.67 มาก	3.23 ปาน กลาง	3.68 มาก	3.27 ปาน กลาง	3.74 มาก	3.28 ปาน กลาง	4.03 มาก	3.78 มาก
10. ความมั่นคงของตำแหน่งงาน (Security)										
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.35 มาก	4.07 มาก	3.98 มาก	3.74 มาก	4.23 มาก	4.04 มาก	4.13 มาก	4.06 มาก	4.47 มาก	4.35 มาก
- ความมั่นคงขององค์กร	4.40 มาก	4.15 มาก	4.04 มาก	3.81 มาก	4.17 มาก	4.13 มาก	4.06 มาก	3.91 มาก	4.29 มาก	4.53 มาก
รวม	4.38 มาก	4.11 มาก	4.01 มาก	3.78 มาก	4.20 มาก	4.09 มาก	4.10 มาก	3.99 มาก	4.38 มาก	4.44 มาก
11. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (Status)										
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.56 มาก	4.33 มาก	4.11 มาก	4.02 มาก	4.23 มาก	4.15 มาก	4.09 มาก	4.09 มาก	4.53 มาก	4.59 มาก

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี , 11 - 15 ปี , 16 - 20 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุราชการ ระหว่าง 21 - 25 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี , ระหว่าง 11 - 15 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุราชการ ระหว่าง 16 - 20 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางแต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก และพนักงานที่มีอายุราชการระหว่าง 21 - 25 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

ในด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี , ระหว่าง 11 - 15 ปี , ระหว่าง 16 - 20 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพนักงานที่มีอายุราชการ ระหว่าง 21 - 25 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางและให้ความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านกรยอมรับ พนักงานทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานที่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่พนักงานที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และ ระหว่าง 16 - 20 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลางแต่ให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และ พนักงานที่มีอายุราชการระหว่าง 21 - 25 ปี ไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี , ระหว่าง 11 - 15 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุราชการ ระหว่าง 16 - 20 ปี และ ระหว่าง 21 - 25 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยเชิงจิตบำรุงรักษา (Maintenance Factors) พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 - 4 ที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 และ 26 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุราชการ ระหว่าง 11 - 15 ปีและ ระหว่าง 16 -20 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีอายุราชการระหว่าง 21 - 25 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

ในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน พนักงานที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี , ระหว่าง 11 - 15 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุราชการ ระหว่าง 16 - 20 ปี , ระหว่าง 21 - 25 ปี ให้ความสำคัญและให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานต่อหัวหน้างาน พนักงานที่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี , ระหว่าง 21 - 25 ปี และ 26 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญ และให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานพนักงานที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และ 26 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นคือ พนักงานที่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี , 16 - 20 ปี และ 21 - 25 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี , ระหว่าง 11 - 15 ปี , ระหว่าง 16 - 20 ปี และ ระหว่าง 21 - 25 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านตำแหน่งงานหรือสถานภาพ พนักงานทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ในด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลางแต่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี , ระหว่าง 16 – 20 ปี และระหว่าง 21 – 25 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่า การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3		ระดับ 4	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
กลุ่มที่ 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors)								
1. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)								
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.43 ปานกลาง	3.50 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	3.59 มาก	3.59 มาก	3.38 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน	3.50 มาก	3.36 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.94 มาก	3.82 มาก	3.63 มาก	3.69 มาก
- การมีโอกาสตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.00 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.88 มาก	3.59 มาก	3.48 ปานกลาง	3.56 มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.50 มาก	3.43 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	4.12 มาก	3.70 มาก	3.77 มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.64 มาก	3.71 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.88 มาก	3.59 มาก	3.68 ปานกลาง	3.76 มาก
รวม	3.41 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.86 มาก	3.74 มาก	3.57 มาก	3.65 มาก
2. ค่าตอบแทน (Reward)								
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.93 มาก	4.21 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	4.06 มาก	3.82 มาก	4.33 มาก	4.16 มาก
- การได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	3.50 มาก	3.79 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	3.65 มาก	3.71 มาก	3.91 มาก	3.84 มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.79 มาก	4.07 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	3.82 มาก	3.82 มาก	4.23 มาก	4.20 มาก
รวม	3.74 มาก	4.02 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	3.84 มาก	3.78 มาก	4.16 มาก	4.07 มาก

ปัจจัยงูใจ	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3		ระดับ 4	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
3. ความเอื้ออำนวยและอำนวยความสะดวกของงาน (Work Support)								
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.21 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.53 มาก	3.65 มาก	3.42 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.21 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.71 มาก	3.65 มาก	3.47 ปานกลาง	3.58 มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา	2.93 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	3.57 มาก	3.86 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	4.18 มาก	4.06 มาก	3.74 มาก	3.72 มาก
รวม	3.71 มาก	3.71 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.71 มาก	3.71 มาก	3.46 ปานกลาง	3.54 มาก
4. ความยอมรับผลความ (Responsibility)								
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.64 มาก	3.50 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.71 มาก	3.53 มาก	3.40 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.79 มาก	4.07 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.94 มาก	3.76 มาก	3.71 มาก	3.69 มาก
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.50 มาก	3.71 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.88 มาก	3.35 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง
รวม	3.64 มาก	3.76 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.84 มาก	3.55 มาก	3.46 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง
5. โอกาสพัฒนาและก้าวหน้าของงาน (Advancement and Growth)								
- การได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.14 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	3.18 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
- โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.14 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.07 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง

ปัจจัยงูใจ	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3		ระดับ 4	
	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ	ความ สำคัญ	ความพึง พอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
- โอกาสศึกษาต่อ ด้งาน	2.93 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
รวม	3.07 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
สรุปกลุ่มที่ 1 ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors)	3.42 ปานกลาง	3.51 มาก	3.28 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.66 มาก	3.57 มาก	3.56 มาก	3.55 มาก
กลุ่มที่ 2. ปัจจัยงูใจบำรุงรักษา (Maintenance Factors)								
๑. ด้การบงกกับบอขางงูใจ (Supervision)								
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.43 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.76 มาก	3.59 มาก	3.48 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.14 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.71 มาก	3.65 มาก	3.36 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.57 มาก	3.21 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	3.53 มาก	3.47 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	3.07 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	3.65 มาก	3.65 มาก	3.15 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง	3.36 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.82 มาก	3.59 มาก	3.48 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้การปฏิบัติงานและการ สอนงาน	3.21 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.53 มาก	3.53 มาก	3.23 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง
- การสร้างบรรยากาศความไวเื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน ใน การทำงาน	3.64 มาก	3.43 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.65 มาก	3.47 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความดีความชอบ	3.71 มาก	3.07 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.53 มาก	3.47 ปานกลาง	3.70 มาก	3.17 ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	2.93 มาก	2.93 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.53 มาก	3.41 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
รวม	3.34 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.63 มาก	3.54 มาก	3.41 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง

ปัจจัยจุดใจ	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3		ระดับ 4	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
7. ลักษณะการปฏิบัติงาน (Working Conditions)								
- หน่วยงานมีเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.50 มาก	3.21 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	3.29 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง
- จำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.71 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
- ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.14 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง
- บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.64 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.59 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง
- สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	2.93 มาก	2.93 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.93 มาก	3.41 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
- มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.43 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง
รวม	3.31 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง
8. ลักษณะความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations)								
8.1 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน								
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน	3.71 มาก	3.07 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.76 มาก	3.82 มาก	3.42 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทร ในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.71 มาก	3.14 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.65 มาก	3.88 มาก	3.56 มาก	3.24 ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.43 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.53 มาก	3.30 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71 มาก	3.00 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	3.35 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง
รวม	3.64 มาก	3.09 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.53 มาก	3.66 มาก	3.43 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง

ปัจจัยงูใจ	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3		ระดับ 4	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
8.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.71 มาก	3.07 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	3.71 มาก	3.71 มาก	3.58 มาก	3.42 ปานกลาง
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.57 มาก	3.14 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.65 มาก	3.59 มาก	3.48 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.50 มาก	3.36 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.65 มาก	3.53 มาก	3.36 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
รวม	3.59 มาก	3.19 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.67 มาก	3.61 มาก	3.47 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง
9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation)								
- อัตราเงินเดือน	3.64 มาก	2.64 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	2.53 มาก	3.93 มาก	3.13 ปานกลาง
- การขึ้นเงินเดือน	3.57 มาก	2.43 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.95 มาก	3.34 ปานกลาง
- สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรฯลฯ	3.86 มาก	3.21 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง	3.71 มาก	3.35 ปานกลาง	4.00 มาก	3.59 มาก
- สวัสดิการการกู้เงินขามฉุกเฉิน	3.07 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.68 มาก	3.32 ปานกลาง
รวม	3.53 มาก	2.82 ปานกลาง	3.75 มาก	3.00 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.89 มาก	3.34 ปานกลาง
10 ด้านความมั่นคงขององค์กร (Security)								
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.07 มาก	3.79 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	4.00 มาก	3.82 มาก	4.24 มาก	4.04 มาก
- ความมั่นคงขององค์กร	4.29 มาก	4.07 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	4.00 มาก	3.76 มาก	4.21 มาก	4.08 มาก
รวม	4.18 มาก	3.93 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	4.00 มาก	3.79 มาก	4.23 มาก	4.06 มาก

ปัจจัยงูใจ	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3		ระดับ 4	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ปัจจัยกลุ่มที่ 1. โครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน (Status)								
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.21 มาก	4.07 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	4.06 มาก	3.94 มาก	4.33 มาก	4.23 มาก
- การได้รับการยอมรับในสังคม	4.29 มาก	4.21 มาก	3.00 มาก	3.00 มาก	3.94 มาก	3.76 มาก	4.19 มาก	4.13 มาก
รวม	4.25 มาก	4.14 มาก	3.50 มาก	3.50 มาก	4.00 มาก	3.85 มาก	4.216 มาก	4.18 มาก
ปัจจัยกลุ่มที่ 2. นโยบายและกาบริหารโรงเรียน (Policy and Administration)								
- นโยบายการบริหารที่ชัดเจน	3.57 มาก	3.21 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.61 มาก	3.36 ปานกลาง
- การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.50 มาก	3.29 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.59 มาก	3.24 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
- การเขียนนโยบายเป็นลยลักษณะอักษร	3.57 มาก	3.43 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	3.29 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.50 มาก	3.36 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.50 มาก	3.50 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
รวม	3.53 มาก	3.36 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
สรุปกลุ่มที่ 2. ปัจจัยงูใจบำรุงรักษา (Maintenance Factors)	3.75 มาก	3.35 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.61 มาก	3.45 ปานกลาง	3.67 มาก	3.50 มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจ 2 กลุ่ม โดยรวม	3.58 มาก	3.43 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.63 มาก	3.51 มาก	3.61 มาก	3.52 มาก

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 3 ถึงระดับ 4 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวม ต่อปัจจัยจูงใจทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานระดับ 1 ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมากแต่มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานระดับ 2 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 3 ถึงระดับ 4 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนพนักงานระดับ 1 ให้ความสำคัญโดยรวมระดับปานกลางแต่มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานระดับ 2 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านความสำเร็จของงาน พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 3 ถึงระดับ 4 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก และ พนักงานระดับ 1 ถึงระดับ 2 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านการยอมรับ พนักงานทุกระดับ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 3 ถึงระดับ 4 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และ พนักงานระดับ 1 ถึงระดับ 2 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านความรับผิดชอบ พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 และระดับ 3 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานระดับ 2 และระดับ 4 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Maintenance Factors) พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 4 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนพนักงานระดับ 1 และระดับ 3 ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมากแต่มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานระดับ 2 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 3 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนพนักงานระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 4 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานทุกระดับ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานต่อหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์ในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 3 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก พนักงานระดับ 1 ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในอยู่ระดับปานกลาง ส่วนพนักงานระดับ 2 และระดับ 4 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 4 ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในอยู่ระดับปานกลาง ส่วนพนักงานระดับ 3 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านความมั่นคงในการทำงานพนักงานทุกระดับ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพนักงานระดับ 2 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านตำแหน่งงานหรือสถานภาพ พนักงานทุกระดับ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ในด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 4 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในอยู่ระดับมาก ส่วนพนักงานระดับ 1 กับระดับ 3 ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากแต่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานระดับ 2 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง