



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ส่วนอำนวยการและปกครอง สำนักปลัดเทศบาล

ที่ สป ๕๓๖๐๑/๒๕๕๑

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ผลการสำรวจความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรในเทศบาลนครรังสิต

เรียน ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการและปกครอง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ปลัดเทศบาล

ตามที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ส่วนอำนวยการและปกครอง สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครรังสิต โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการดำเนินการสำรวจ เพื่อทราบถึงมุมมอง ปัญหา ความต้องการที่แท้จริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรของบุคลากร นั้น

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจและสรุปผลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการสำรวจฯ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครรังสิตต่อไป

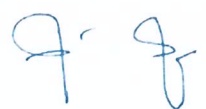
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน นายกเทศมนตรี
เพื่อโปรดทราบ

- ด่วนให้รีบจัดประชุม
บริหารแบบคน ๑๖: ให้ดำเนินการ
ข้อเสนอ เพื่อเปรียบเทียบ ผลการ
ดำเนินงานให้ต่อไป


(นางสาวจันทนา ทิมเรือง)
รท.หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล


(นางชุลดา กุศลกุลบุद्ध)
ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการและปกครอง


(นางสาวสุกัญญา สุขการณ์)
ปลัดเทศบาล

ดำเนินการตามข้อ


(นายธีรวัฒน์ กลิ่นกุสุม)
นายกเทศมนตรีนครรังสิต

สรุปผลการสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรในเทศบาลนครรังสิต

สรุปผลแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลนครรังสิตโดยนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายแบ่งเป็น ๓ ส่วนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
งาน การเข้ารับข้าราชการ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ผลการสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ดังตารางที่ ๑.๑

ตาราง ๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๔๐	๔๑.๙๐
หญิง	๑๙๔	๕๘.๑๐
รวม	๓๓๔	๑๐๐
อายุ		
๒๐ – ๓๐ ปี	๕๑	๑๕.๒๗
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๒๐	๓๕.๙๓
๔๑ – ๕๑ ปี	๑๐๑	๓๐.๒๔
มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป	๖๒	๑๘.๕๖
รวม	๓๓๔	๑๐๐
สถานภาพ		
โสด	๑๒๙	๓๘.๖๒
สมรส	๑๗๐	๕๐.๙๐
หย่าร้าง	๑๕	๔.๔๙
หม้าย	๑๓	๓.๘๙
แยกกันอยู่	๗	๒.๑๐
รวม	๓๓๔	๑๐๐

ตารางที่ ๑.๑ (ต่อ) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	๖๔	๑๙.๐
มัธยมศึกษา (ม.๓/ม.๖)	๖๓	๑๘.๘
ระดับประกาศวิชาชีพ (ปวช.)	๒๔	๗.๑
ระดับประกาศวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๒๕	๗.๔
ปริญญาตรี	๑๑๙	๓๕.๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๓๔	๑๐.๑
รวม	๓๓๔	๑๐๐
ตำแหน่งงาน		
พนักงานเทศบาล	๘๓	๒๔.๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐๘	๓๒.๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑๔	๓๓.๙
ลูกจ้างประจำ	๒๐	๖.๐
รวม	๓๓๔	๑๐๐
การเข้ารับราชการ		
ถ่ายโอนจากส่วนราชการอื่น	๒๓	๖.๘
บรรจุครั้งแรก	๙๙	๒๙.๕
ย้ายมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	๒๙	๘.๖
รวม	๓๓๔	๑๐๐
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๗๒	๒๑.๔
๕ ปี - ๑๐ ปี	๑๐๖	๓๑.๕
๑๑ ปี - ๒๐ ปี	๑๐๗	๓๑.๘
มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป	๔๙	๑๔.๕
รวม	๓๓๔	๑๐๐
รายได้		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๖๒	๑๘.๕
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕๑	๔๕.๙
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๘	๒๐.๒
๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๔๓	๑๒.๐
รวม	๓๓๔	๑๐๐

จากตาราง ๑.๑ พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรียงจากมากไปน้อยสรุปได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔ และเป็นเพศชายจำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙ , อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗ , อายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ , น้อยที่สุดอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗ , สถานภาพโสด จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗ , สถานภาพหม้าย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ , น้อยที่สุดหย่าร้างและแยกกันอยู่เท่ากัน คือ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔ , จบต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐ , จบจากมัธยมศึกษาจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ , จบสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑ , จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔ , น้อยที่สุดจบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙ , เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ , เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗ , น้อยที่สุดเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐

การเข้ารับข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่บรรจุครั้งแรก จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕ , ย้ายมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖ , น้อยที่สุดถ่ายโอนจากส่วนราชการอื่น จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘

ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระหว่าง ๑๑ - ๒๐ ปี จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘ , ปฏิบัติงานในหน่วยงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕ , ปฏิบัติงานในหน่วยงานระยะเวลาต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ , น้อยที่สุดปฏิบัติงานในหน่วยงานระยะเวลามากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙ , รายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒ , รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕ , น้อยที่สุดรายได้ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๑๑ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน

ตารางที่ ๒.๑

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑. ในหน่วยงานมีกฎ ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน		
มากที่สุด (๕)	๗๙	๒๓.๕
มาก (๔)	๑๓๗	๔๐.๘
ปานกลาง (๓)	๘๒	๒๔.๔
น้อย (๒)	๓	๐.๙
น้อยที่สุด (๑)	๓	๐.๙
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่ว่า ในหน่วยงานมีกฎ ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่ เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๔.๔ , เห็นด้วยมากที่สุด ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕ , น้อยที่สุดคือเห็นด้วยน้อยและเห็นด้วย น้อยที่สุด เท่ากัน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙

ตารางที่ ๒.๒

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒. มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำ สำเร็จเสมอ		
มากที่สุด (๕)	๗๑	๒๑.๑
มาก (๔)	๑๕๑	๔๔.๙
ปานกลาง (๓)	๗๐	๒๐.๘
น้อย (๒)	๑๑	๓.๓
น้อยที่สุด (๑)	๒	๐.๖
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่ว่า มีการกำหนด เป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่ เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙ , ถัดมาเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑ , เห็นด้วยปานกลาง ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖

ตาราง ๒.๓

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓.การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา		
มากที่สุด (๕)	๖๕	๑๙.๓
มาก (๔)	๑๕๐	๔๔.๖
ปานกลาง (๓)	๗๕	๒๒.๓
น้อย (๒)	๙	๒.๗
น้อยที่สุด (๑)	๔	๑.๒
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒

ตารางที่ ๒.๔

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔.ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน		
มากที่สุด (๕)	๕๔	๑๖.๑
มาก (๔)	๑๕๒	๔๕.๒
ปานกลาง (๓)	๘๒	๒๔.๔
น้อย (๒)	๙	๒.๗
น้อยที่สุด (๑)	๒	๐.๖
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔ , เห็นด้วยมากที่สุด ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖

ตารางที่ ๒.๕

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๕.สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจของท่าน		
มากที่สุด (๕)	๖๙	๒๐.๕
มาก (๔)	๑๔๘	๔๔.๐
ปานกลาง (๓)	๘๑	๒๔.๑
น้อย (๒)	๗	๒.๑
น้อยที่สุด (๑)	๒	๐.๖
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๕ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจของท่าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๙คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖

ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ ๒.๖

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๖.การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน		
มากที่สุด (๕)	๕๕	๑๖.๔
มาก (๔)	๑๕๒	๔๕.๒
ปานกลาง (๓)	๘๑	๒๔.๑
น้อย (๒)	๑๓	๓.๙
น้อยที่สุด (๑)	๕	๑.๒
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๖ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด ๕๕คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒

ตารางที่ ๒.๗

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๗.มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อได้รับคำชมเชย		
มากที่สุด (๕)	๘๐	๒๓.๘
มาก (๔)	๑๓๕	๔๐.๒
ปานกลาง (๓)	๗๗	๒๒.๙
น้อย (๒)	๑๑	๓.๓
น้อยที่สุด (๑)	๒	๐.๖
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๗ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อได้รับคำชมเชย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒ , ถัดมาเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ , เห็นด้วยปานกลาง ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖

ตารางที่ ๒.๘

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๘.งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม		
มากที่สุด (๕)	๗๖	๒๒.๖
มาก (๔)	๑๓๒	๓๙.๓
ปานกลาง (๓)	๘๐	๒๓.๘
น้อย (๒)	๑๐	๓.๐
น้อยที่สุด (๑)	๔	๑.๒
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๘ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ , เห็นด้วยมากที่สุด ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒

ตารางที่ ๒.๙

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผาสุกในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๙.ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา		
มากที่สุด (๕)	๔๙	๑๔.๖
มาก (๔)	๑๒๒	๓๖.๓
ปานกลาง (๓)	๑๐๔	๓๑.๑
น้อย (๒)	๒๐	๖.๐
น้อยที่สุด (๑)	๕	๑.๕
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๙ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

ตารางที่ ๒.๑๐

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผาสุกในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๐.ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้รับการ ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน		
มากที่สุด (๕)	๖๑	๑๘.๒
มาก (๔)	๑๓๒	๓๙.๓
ปานกลาง (๓)	๙๒	๒๗.๔
น้อย (๒)	๑๖	๔.๘
น้อยที่สุด (๑)	๑	๐.๓
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๐ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓

ด้านลักษณะงานที่ทำ

ตารางที่ ๒.๑๑

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๑.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ		
มากที่สุด (๕)	๘๐	๒๓.๘
มาก (๔)	๑๓๑	๓๙.๐
ปานกลาง (๓)	๙๓	๒๗.๗
น้อย (๒)	๙	๒.๗
น้อยที่สุด (๑)	๔	๑.๒
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๑ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๐ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗ , เห็นด้วยมากที่สุด ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒

ตารางที่ ๒.๑๒

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๒.งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง		
มากที่สุด (๕)	๗๐	๒๐.๘
มาก (๔)	๑๕๓	๔๕.๕
ปานกลาง (๓)	๘๑	๒๔.๑
น้อย (๒)	๑๐	๓.๒
น้อยที่สุด (๑)	๓	๐.๙
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๒ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙

ตารางที่ ๒.๑๓

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๓.งานที่ปฏิบัติกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน		
มากที่สุด (๕)	๘๓	๒๔.๗
มาก (๔)	๑๓๕	๔๐.๒
ปานกลาง (๓)	๘๓	๒๔.๗
น้อย (๒)	๑๒	๓.๖
น้อยที่สุด (๑)	๓	๐.๙
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๓ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า งานที่ปฏิบัติกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลางและเห็นด้วยมากที่สุดเท่ากัน จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙

ตารางที่ ๒.๑๔

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๔.งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม		
มากที่สุด (๕)	๖๓	๑๘.๘
มาก (๔)	๑๒๓	๓๖.๖
ปานกลาง (๓)	๑๐๑	๓๐.๑
น้อย (๒)	๒๐	๖.๐
น้อยที่สุด (๑)	๘	๒.๔
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๔ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

ตารางที่ ๒.๑๕

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๕.งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความรู้สึกรู้สึกอยากปฏิบัติงาน		
มากที่สุด (๕)	๗๒	๒๑.๔
มาก (๔)	๑๒๙	๓๘.๔
ปานกลาง (๓)	๘๑	๒๔.๑
น้อย (๒)	๑๕	๔.๕
น้อยที่สุด (๑)	๘	๒.๔
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๕ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความรู้สึกรู้สึกอยากปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ ๒.๑๖

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๖.หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน		
มากที่สุด (๕)	๙๖	๒๘.๖
มาก (๔)	๑๒๖	๓๗.๕
ปานกลาง (๓)	๗๘	๒๓.๒
น้อย (๒)	๘	๒.๔
น้อยที่สุด (๑)	๕	๑.๕
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๖ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕ , ถัดมาเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖ , เห็นด้วยปานกลาง ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

ตารางที่ ๒.๑๗

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๗.มีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ		
มากที่สุด (๕)	๗๖	๒๒.๖
มาก (๔)	๑๓๑	๓๙.๐
ปานกลาง (๓)	๘๕	๒๕.๓
น้อย (๒)	๑๔	๔.๒
น้อยที่สุด (๑)	๕	๑.๕
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๗ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า หน้าที่โอกาสที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๐ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓ , เห็นด้วยมากที่สุด ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

ตารางที่ ๒.๑๘

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๘.การให้เวลากับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่		
มากที่สุด (๕)	๑๐๘	๓๒.๑
มาก (๔)	๑๑๓	๓๓.๖
ปานกลาง (๓)	๖๘	๒๐.๒
น้อย (๒)	๑๔	๔.๒
น้อยที่สุด (๑)	๑	๐.๓
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๘ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า การให้เวลากับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖, ถัดมาเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ , เห็นด้วยปานกลาง ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓

ตารางที่ ๒.๑๙

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑๙.มีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการต่างๆที่ได้รับมอบหมาย		
มากที่สุด (๕)	๑๑๘	๓๕.๑
มาก (๔)	๑๒๗	๓๗.๘
ปานกลาง (๓)	๕๔	๑๖.๑
น้อย (๒)	๑๐	๓.๐
น้อยที่สุด (๑)	๓	๐.๙
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๙ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการต่างๆที่ได้รับมอบหมายเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘ , ถัดมาเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑ , เห็นด้วยปานกลาง ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙

ตารางที่ ๒.๒๐

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๐.มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานหน้าที่		
มากที่สุด (๕)	๖๐	๑๗.๙
มาก (๔)	๑๑๑	๓๓.๐
ปานกลาง (๓)	๙๙	๒๙.๕
น้อย (๒)	๒๗	๘.๐
น้อยที่สุด (๑)	๑๕	๔.๕
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๐ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานหน้าที่ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕

ด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ ๒.๒๑

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๑.มีโอกาสดำเนินงานเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น		
มากที่สุด (๕)	๓๗	๑๑.๐
มาก (๔)	๘๘	๒๖.๒
ปานกลาง (๓)	๑๑๕	๓๔.๒
น้อย (๒)	๓๖	๑๐.๗
น้อยที่สุด (๑)	๓๕	๑๐.๕
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๑ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีโอกาสดำเนินงานเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒ , เห็นด้วยมากที่สุด ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕

ตารางที่ ๒.๒๒

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๒.ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติได้รับความก้าวหน้า		
มากที่สุด (๕)	๓๙	๑๑.๖
มาก (๔)	๑๐๗	๓๑.๘
ปานกลาง (๓)	๑๐๔	๓๑.๐
น้อย (๒)	๓๗	๑๑.๐
น้อยที่สุด (๑)	๒๓	๖.๘
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๒ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติได้รับความก้าวหน้า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐ , เห็นด้วยมากที่สุด ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘

ตารางที่ ๒.๒๓

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๓.ระบบบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		
มากที่สุด (๕)	๓๘	๑๑.๓
มาก (๔)	๑๐๒	๓๐.๔
ปานกลาง (๓)	๑๒๘	๓๘.๑
น้อย (๒)	๒๒	๖.๕
น้อยที่สุด (๑)	๒๓	๖.๘
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๓ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ระบบบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔ , เห็นด้วยมากที่สุด ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓ , เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘

ตารางที่ ๒.๒๔

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๔.มีโอกาสดำเนินการอบรมสัมมนาในงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน		
มากที่สุด (๕)	๕๖	๑๖.๗
มาก (๔)	๑๑๖	๓๔.๕
ปานกลาง (๓)	๑๐๑	๓๐.๑
น้อย (๒)	๒๙	๘.๖
น้อยที่สุด (๑)	๑๐	๓.๐
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๔ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีโอกาสดำเนินการอบรมสัมมนาในงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐

ตารางที่ ๒.๒๕

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๕.หน่วยงานมีการส่งเสริมให้โอกาสทางการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น		
มากที่สุด (๕)	๖๗	๑๙.๙
มาก (๔)	๑๑๖	๓๔.๕
ปานกลาง (๓)	๙๑	๒๗.๑
น้อย (๒)	๒๗	๘.๐
น้อยที่สุด (๑)	๑๑	๓.๓
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๕ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีโอกาสหน่วยงานมีการส่งเสริมให้โอกาสทางการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๙ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตารางที่ ๒.๒๖

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๖.นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม		
มากที่สุด (๕)	๖๓	๑๘.๘
มาก (๔)	๑๓๙	๔๑.๔
ปานกลาง (๓)	๗๘	๒๓.๒
น้อย (๒)	๑๑	๓.๓
น้อยที่สุด (๑)	๖	๑.๘
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๖ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘

ตารางที่ ๒.๒๗

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๗.การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน		
มากที่สุด (๕)	๕๙	๑๗.๖
มาก (๔)	๑๓๗	๔๐.๘
ปานกลาง (๓)	๘๐	๒๓.๘
น้อย (๒)	๑๒	๓.๖
น้อยที่สุด (๑)	๘	๒.๔
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๗ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ , เห็นด้วยมากที่สุด ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

ตารางที่ ๒.๒๘

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๘.หน่วยงาน มีการกำหนดโครงสร้างการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม		
มากที่สุด (๕)	๖๙	๒๐.๕
มาก (๔)	๑๒๘	๓๘.๑
ปานกลาง (๓)	๘๒	๒๔.๔
น้อย (๒)	๑๒	๓.๖
น้อยที่สุด (๑)	๕	๑.๕
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๘ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า หน่วยงาน มีการกำหนดโครงสร้างการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

ตารางที่ ๒.๒๙

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๒๙.มีความเต็มใจอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน		
มากที่สุด (๕)	๘๒	๒๔.๔
มาก (๔)	๑๒๙	๓๘.๔
ปานกลาง (๓)	๗๐	๒๐.๘
น้อย (๒)	๑๑	๓.๓
น้อยที่สุด (๑)	๕	๑.๕
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๒๙ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีความเต็มใจอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔ , ถัดมาเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔ , เห็นด้วยปานกลาง ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

ตารางที่ ๒.๓๐

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๐.ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน		
มากที่สุด (๕)	๖๘	๒๐.๒
มาก (๔)	๑๒๘	๓๘.๑
ปานกลาง (๓)	๘๐	๒๓.๘
น้อย (๒)	๑๔	๔.๒
น้อยที่สุด (๑)	๗	๒.๑
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓๐ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ ๒.๓๑

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๑.เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะช่วยให้มาตรฐานการดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น		
มากที่สุด (๕)	๒๘	๘.๓
มาก (๔)	๙๑	๒๗.๑
ปานกลาง (๓)	๑๐๙	๓๒.๔
น้อย (๒)	๔๐	๑๑.๙
น้อยที่สุด (๑)	๒๗	๘.๐
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓๑ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะช่วยให้มาตรฐานการดำรงชีวิตของเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ , เห็นด้วยน้อย ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙ , เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐

ตารางที่ ๒.๓๒

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๒.เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน		
มากที่สุด (๕)	๓๓	๙.๘
มาก (๔)	๘๙	๒๖.๕
ปานกลาง (๓)	๑๑๕	๓๔.๒
น้อย (๒)	๓๓	๙.๘
น้อยที่สุด (๑)	๒๖	๗.๗
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓๒ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕ , เห็นด้วยมากที่สุด ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗

ตารางที่ ๒.๓๓

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๓.เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน		
มากที่สุด (๕)	๒๙	๘.๖
มาก (๔)	๗๒	๒๑.๔
ปานกลาง (๓)	๑๑๐	๓๒.๗
น้อย (๒)	๕๖	๑๖.๗
น้อยที่สุด (๑)	๒๙	๘.๖
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓๓ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ , เห็นด้วยน้อย ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ , น้อยที่สุดเห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยน้อยที่สุดเท่ากัน จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖

ตารางที่ ๒.๓๔

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๔.สวัสดิการปกติที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว		
มากที่สุด (๕)	๓๐	๘.๙
มาก (๔)	๗๕	๒๒.๓
ปานกลาง (๓)	๑๐๕	๓๑.๓
น้อย (๒)	๔๔	๑๓.๑
น้อยที่สุด (๑)	๒๙	๘.๖
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓๔ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า สวัสดิการปกติที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓ , เห็นด้วยน้อย ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ ๒.๓๕

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๕.จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงาน		
มากที่สุด (๕)	๓๓	๙.๘
มาก (๔)	๗๙	๒๓.๕
ปานกลาง (๓)	๑๐๕	๓๑.๓
น้อย (๒)	๕๔	๑๖.๑
น้อยที่สุด (๑)	๒๔	๗.๑
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒. ๓๕ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕ , เห็นด้วยน้อย ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑

ตารางที่ ๓.๓๖

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๖.หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน		
มากที่สุด (๕)	๓๔	๑๐.๑
มาก (๔)	๑๑๐	๓๒.๗
ปานกลาง (๓)	๑๐๐	๒๙.๘
น้อย (๒)	๓๙	๑๑.๖
น้อยที่สุด (๑)	๑๒	๓.๖
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓๖ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘ , เห็นด้วยน้อย ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖ , เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖

ตารางที่ ๓.๓๗

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผาสุกในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๗.อาคาร สถานที่ มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน		
มากที่สุด (๕)	๔๘	๑๔.๓
มาก (๔)	๑๑๔	๓๓.๙
ปานกลาง (๓)	๘๘	๒๖.๒
น้อย (๒)	๒๕	๗.๔
น้อยที่สุด (๑)	๑๓	๓.๙
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓๗ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า อาคาร สถานที่ มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒ , เห็นด้วยมากที่สุด ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙

ตารางที่ ๒.๓๘

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผาสุกในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๘.หน่วยงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบสื่อสาร ประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯลฯ		
มากที่สุด (๕)	๖๔	๑๙.๐
มาก (๔)	๑๐๙	๓๒.๔
ปานกลาง (๓)	๙๑	๒๗.๑
น้อย (๒)	๒๑	๖.๓
น้อยที่สุด (๑)	๑๑	๓.๓
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓๘ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า หน่วยงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบสื่อสาร ประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯลฯ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓

ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ ๒.๓๙

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๓๙.ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง		
มากที่สุด (๕)	๕๙	๑๗.๖
มาก (๔)	๑๑๔	๓๓.๙
ปานกลาง (๓)	๑๐๖	๓๑.๕
น้อย (๒)	๑๕	๔.๕
น้อยที่สุด (๑)	๑๐	๓.๐
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๓๙ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕ , เห็นด้วยมากที่สุด ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐

ตารางที่ ๒.๔๐

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๐.การพิจารณา ความดี ความชอบในหน่วยงานยังขาดหลักเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือ		
มากที่สุด (๕)	๓๐	๘.๙
มาก (๔)	๑๐๔	๓๑.๐
ปานกลาง (๓)	๑๑๔	๓๓.๙
น้อย (๒)	๒๙	๘.๖
น้อยที่สุด (๑)	๒๑	๖.๓
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๐ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า การพิจารณา ความดี ความชอบในหน่วยงานยังขาดหลักเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐ , เห็นด้วยมากที่สุด ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙ , เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓

ตารางที่ ๓.๔๑

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๑.ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม		
มากที่สุด (๕)	๓๔	๑๐.๑
มาก (๔)	๑๑๐	๓๒.๗
ปานกลาง (๓)	๑๑๒	๓๓.๓
น้อย (๒)	๓๐	๘.๙
น้อยที่สุด (๑)	๑๕	๔.๕
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๑ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ , เห็นด้วยมากที่สุด ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕

ตารางที่ ๓.๔๒

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๒.การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา		
มากที่สุด (๕)	๓๕	๑๐.๔
มาก (๔)	๑๐๐	๒๙.๘
ปานกลาง (๓)	๑๑๗	๓๔.๘
น้อย (๒)	๒๘	๘.๓
น้อยที่สุด (๑)	๒๑	๖.๓
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๒ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘ , ถัดมาเห็นด้วยมาก จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘ , เห็นด้วยมากที่สุด ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓

ตารางที่ ๒.๔๓

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๓.บุคลากรทุกคน ได้รับความยุติธรรมตามระดับความรู้ความสามารถของตนเอง		
มากที่สุด (๕)	๓๒	๙.๕
มาก (๔)	๑๑๒	๓๓.๓
ปานกลาง (๓)	๑๐๓	๓๐.๗
น้อย (๒)	๓๔	๑๐.๑
น้อยที่สุด (๑)	๒๑	๖.๓
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๓ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า บุคลากรทุกคน ได้รับความยุติธรรมตามระดับความรู้ความสามารถของตนเอง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗ , เห็นด้วยน้อย ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑ , เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ตารางที่ ๒.๔๔

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๔.เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง		
มากที่สุด (๕)	๗๒	๒๑.๔
มาก (๔)	๑๑๕	๓๔.๒
ปานกลาง (๓)	๘๙	๒๖.๕
น้อย (๒)	๒๐	๖.๐
น้อยที่สุด (๑)	๗	๒.๑
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๔ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕ , เห็นด้วยมากที่สุด ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๔๕

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๕.มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน		
มากที่สุด (๕)	๔๐	๑๑.๙
มาก (๔)	๑๐๙	๓๒.๔
ปานกลาง (๓)	๙๘	๒๙.๒
น้อย (๒)	๓๑	๙.๒
น้อยที่สุด (๑)	๒๓	๖.๘
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๕ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒ , เห็นด้วยมากที่สุด ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘

ตารางที่ ๒.๔๖

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๖.ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน		
มากที่สุด (๕)	๖๑	๑๘.๒
มาก (๔)	๑๑๒	๓๓.๓
ปานกลาง (๓)	๑๐๒	๓๐.๔
น้อย (๒)	๑๘	๕.๔
น้อยที่สุด (๑)	๘	๒.๔
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๖ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

ตารางที่ ๒.๔๗

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๗.สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้ในกรณีที่มี ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน		
มากที่สุด (๕)	๕๕	๑๖.๔
มาก (๔)	๑๒๐	๓๕.๗
ปานกลาง (๓)	๙๗	๒๘.๙
น้อย (๒)	๒๑	๖.๓
น้อยที่สุด (๑)	๙	๒.๗
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๗ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้ในกรณีที่มีปัญหาด้านการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙ , เห็นด้วยมากที่สุด ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗

ตารางที่ ๒.๔๘

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๘.ภายในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้ดี		
มากที่สุด (๕)	๖๙	๒๐.๕
มาก (๔)	๑๐๕	๓๑.๑
ปานกลาง (๓)	๙๕	๒๘.๓
น้อย (๒)	๑๑	๓.๓
น้อยที่สุด (๑)	๑๑	๓.๓
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๘ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า ภายในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้ดี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุดเท่ากัน จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓

ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ ๒.๔๙

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๔๙.มีความเชื่อมั่นว่าได้ร่วมงานกับหน่วยงานที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตของท่าน		
มากที่สุด (๕)	๖๑	๑๘.๒
มาก (๔)	๑๑๖	๓๔.๕
ปานกลาง (๓)	๑๐๓	๓๐.๗
น้อย (๒)	๑๔	๔.๒
น้อยที่สุด (๑)	๘	๒.๔
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๔๙ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีความเชื่อมั่นว่า ได้ร่วมงานกับหน่วยงานที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตของท่าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗ , เห็นด้วยมากที่สุด ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

ตารางที่ ๒.๕๐

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๕๐.มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ		
มากที่สุด (๕)	๗๒	๒๑.๔
มาก (๔)	๑๑๐	๓๒.๗
ปานกลาง (๓)	๙๔	๒๘.๐
น้อย (๒)	๑๘	๕.๔
น้อยที่สุด (๑)	๖	๑.๘
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๕๐ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็น ส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐ , เห็นด้วยมากที่สุด ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘

ตารางที่ ๒.๕๑

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๕๑.ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต		
มากที่สุด (๕)	๗๘	๒๓.๒
มาก (๔)	๑๐๗	๓๑.๘
ปานกลาง (๓)	๙๙	๒๙.๕
น้อย (๒)	๑๓	๓.๙
น้อยที่สุด (๑)	๔	๑.๒
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๕๑ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็น ส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕ , เห็นด้วยมากที่สุด ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒

ตารางที่ ๒.๕๒

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๕๒.การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้โอกาสที่ถูกโยกย้ายอย่างเป็นธรรมเพียงใด		
มากที่สุด (๕)	๔๒	๑๒.๕
มาก (๔)	๑๒๒	๓๖.๓
ปานกลาง (๓)	๑๐๓	๓๐.๗
น้อย (๒)	๑๗	๕.๑
น้อยที่สุด (๑)	๑๘	๕.๔
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๕๒ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่ว่า มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้โอกาสที่ถูกโยกย้ายอย่างเป็นธรรมเพียงใด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗ , เห็นด้วยมากที่สุด ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔

ตารางที่ ๒.๕๓

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๕๓.ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา		
มากที่สุด (๕)	๕๖	๑๖.๗
มาก (๔)	๑๑๕	๓๔.๒
ปานกลาง (๓)	๙๖	๒๘.๖
น้อย (๒)	๑๖	๔.๘
น้อยที่สุด (๑)	๒๑	๖.๓
รวม	๓๓๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒.๕๓ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒ , ถัดมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖ , เห็นด้วยมากที่สุด ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ , เห็นด้วยน้อย จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘ , น้อยที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. อบรมเยอะไม่ได้หยุดเลย
๒. ผู้บังคับบัญชาควรปกป้องลูกน้องไม่ใช่ผลักปัญหาให้เวลาถูกผู้บริหารถาม
๓. ไม่ชอบเจ้าหน้าที่หลายคนขอมาสแกนนิ้วมือแล้วไม่มาทำงาน ดูเหมือนเอาเปรียบกัน
๔. บุคลากรทางการศึกษาและครูมีบทบาทหน้าที่ในงานส่วนรวมของเทศบาลเยอะเกินไป จนผู้ปกครองเริ่มบ่นว่าครูละทิ้งนักเรียน แต่ในขณะที่ครูมาปฏิบัติงานให้กับ ทน.รังสิต เช่น งานทำบุญตักบาตรปีใหม่ แต่นักเรียนต้องมาเรียนครูต้องสละเวลามาแต่เช้า จึงขอความเห็นใจกับคุณครูทุกท่าน ไว้ ณ ที่นี้ด้วยค่ะ
๕. ไม่ควรอบรมวันหยุด เวลาอบรมน้อยไป เน้นเนื้อหาสาระนำสู่การปฏิบัติได้จริง สร้างแรงจูงใจในการให้เข้ารับการอบรมอย่างตั้งใจและเต็มใจในการรับฟัง
๖. อย่าเอาเงินตั้ง งานทุกงานมีคุณค่าเท่ากัน แต่ทางปฏิบัติใครทำงานเกี่ยวกับเงิน งบประมาณจะมีอำนาจเหนือ เป็นที่เกรงใจของผู้บังคับบัญชามากกว่า บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้ใคร
๗. ควรมีการปรับเงินเดือนทุกปีสำหรับพนักงานทั่วไปด้วย
 - ควรมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นไม่ใช่แค่ประกันสังคมอย่างเดียว
 - ควรมีการแยกแยะระหว่างพนักงานเข้าพลัดกะเวลามาอบรมนอกจากจะมาอบรมฟรีแล้วยังต้องไปทำงานต่อ และโอกี้ไม่ได้ เสียเวลาเสียเงินและเสียเปรียบ
๘. ควรจัดอบรมวันธรรมดา
 - มาอบรมไม่ได้โอ แต่ต้องมาทำงานบ่อยมาก
 - ทำงานมา ๑๐ ปี เงินเดือนไม่เพิ่ม
๙. ค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะสมกับการทำงานที่รับผิดชอบ

๑๐. ในการเพิ่มเงินสวัสดิการตามสายอาชีพ อยากให้มีการปรับระเบียบการพิจารณาตามสายวิชาชีพนั้นๆ เพื่อให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับกระทรวงอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
๑๑. อยากทราบว่า การจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือกองทุนอื่นๆ ที่เป็นสวัสดิการพนักงานสามารถทำได้หรือไม่ หรือองค์กรมีนโยบายจะจัดให้มีได้หรือไม่
๑๒. การประสานของผู้บัญชาโดยตรง ขอให้เป็นรูปธรรม และนามธรรม การพูดคุยของหัวหน้าสู่ระดับลูกน้อง ควรพูดโดยไม่ใช้อารมณ์ในการ ดู หรือ แสดงความไม่พอใจในการทำงาน
๑๓. ต้องการให้ปรับเงินเดือนตามอายุงาน
๑๔. ปรับเงินเดือนตามอายุงาน
๑๕. อยากให้เพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือเรื่องการกู้เงิน เนื่องจากสภาพปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก ควรเน้นคุณธรรม การแสดงออกของผู้บังคับบัญชาระดับกองให้มีความยุติธรรมมากขึ้น
๑๖. ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจไม่ดี แต่ค่าครองชีพนั้นไม่เพียงพอดต่อค่าใช้จ่าย เสนอให้เพิ่มเงินเดือนตามวุฒิตามความสามารถ บางคนทำงานมาจะสิบปีเงินเดือนยังเท่าเดิม แต่งานเพิ่มมากขึ้น
๑๗. บางคนงานเยอะก็เยอะ คนงานน้อยก็น้อย แบ่งไม่เท่ากัน
๑๘. การขึ้นเงินเดือนการปรับตำแหน่งยังคงอาศัยเส้นสายในการปรับเด็กใครก็มีสิทธิ์ปรับตำแหน่งและเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีเส้นสาย