



การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท  
สำนักบริหารกลาง

A STUDY ON MOTIVATIONAL FACTORS OF PERSONNEL  
WORKING AT THE CENTRAL ADMINISTRATIVE  
OFFICE OF RURAL ROADS DEPARTMENT

วรรณกนก ญาปรีชา

WANNAGANOK YAPREECHA

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พ.ศ. 2557



การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท  
สำนักบริหารกลาง

A STUDY ON MOTIVATIONAL FACTORS OF PERSONNEL  
WORKING AT THE CENTRAL ADMINISTRATIVE  
OFFICE OF RURAL ROADS DEPARTMENT

วรรณกนก ญาปรีชา

WANNAGANOK YAPREECHA

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พ.ศ. 2557


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อ นามสกุล นางสาววรรณกนก ญาปรีชา  
สาขาวิชา สาขาวิชาการจัดการ  
คณะ บริหารธุรกิจ  
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร )

  
..... กรรมการ  
( ดร.สุจิตรา ไชยคุณิษฐ์ )

  
..... กรรมการ  
( ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี )

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นำการค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
( ดร.ปริญญา มากลิน )

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง
ชื่อ สกุล	นางสาววรรณกนก ญาปรีชา
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา และคณะ	สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2557

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นบุคลากรกรมทางหลวงชนบทสำนักบริหารกลาง จำนวน 163 คน โดยเก็บรวบรวม ในช่วงเดือน มกราคม 2558 และทำการประมวล และวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำนวน 163 ชุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 138 คน คิดเป็นร้อยละ 84.70 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 2-7 จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 และมีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 สำหรับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง พบว่า บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง มีความเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนัก

บริหารกลาง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรในด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรต้องการด้วย



Independent Study Title	A Study on Motivational Factors of Personnel Working at the Central Administrative Office of Rural Roads Department
Author	Miss.Wannaganok Yapreecha
Degree Title	Master of Business Administration Program
Study Field	Management
Academic Year	2014

### ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate the level of motivational factors of personnel working at the central administrative office of Rural Roads Department and compare their motivation on working. The research samples were 163 personnel working at the central administrative office of Rural Roads Department during January 2015. The data were analyzed by the frequency distribution, percentage distribution, mean ( $\bar{x}$ ), standard deviation using a computer software program to analyze the data collected from the questionnaire.

The analysis of the study on motivational factors of personnel working at the central administrative office of Rural Roads Department revealed that most respondents were females (84.70%) with the age range between 31 and 40 years old. 75 persons (46.00%) held bachelor degrees while 124 persons (76.10%) had been working for five to ten years. 69 persons (42.30 %) were working in the level 2 to 7 and 82 persons (50.30%) earned 10,001-20,000 Baht per month, 109 persons (66.90%). The employees working at the central administrative office of Rural Roads Department had an average level of opinions towards motivational factors. When looking into each aspect, it was found that work accomplishment, work features, acceptance and respect, responsibilities, and organizational expansion were relatively at high levels. Only work progress had an average level. Future studies should focus more on supportive factors concerning to work in order to obtain knowledge about the employees' needs and satisfaction towards their workplace.

## กิตติกรรมประกาศ

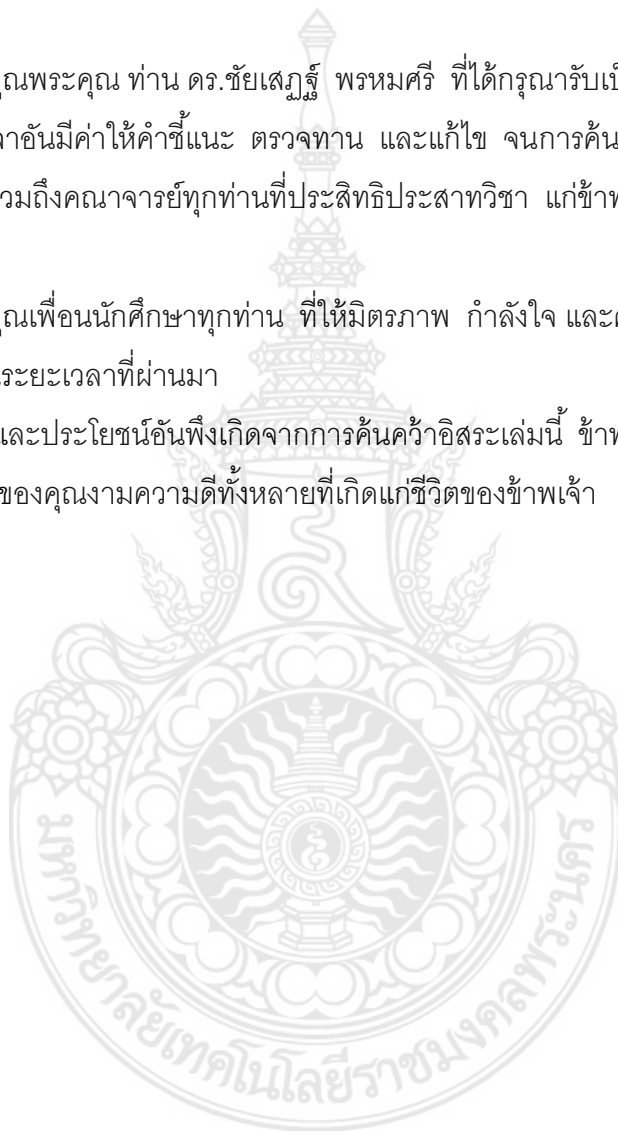
การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์

ขอขอบคุณพระคุณ ท่าน ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมทั้งได้สละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะ ตรวจสอบ และแก้ไข จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ทั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชา แก่ข้าพเจ้าทั้งในอดีตและปัจจุบัน

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาทุกท่าน ที่ให้มิตรภาพ กำลังใจ และความสุขแก่ข้าพเจ้า ตลอดการศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมา

คุณค่า และประโยชน์อันพึงเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ข้าพเจ้าขอมอบไว้ให้ บิดามารดา ผู้เป็นที่สุดของคุณงามความดีทั้งหลายที่เกิดแก่ชีวิตของข้าพเจ้า

วรรณกนก ญาปรีชา



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิด	4
1.6 สมมติฐานการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	22
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
3.1 ประชากร	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	40
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล	40
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคคลากรกรมทางหลวงชลบท สำนักบริหารกลาง	47
4.3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจ	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	124
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125
5.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
5.3 ข้อเสนอแนะ	135
เอกสารอ้างอิง	136
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	140
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	145

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตาราง 4.1	45
ตาราง 4.2	48
ตาราง 4.3	52
ตาราง 4.4	53
ตาราง 4.5	55
ตาราง 4.6	56
ตาราง 4.7	58
ตาราง 4.8	59
ตาราง 4.9	60
ตาราง 4.10	63
ตาราง 4.11	66

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตาราง 4.12 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำแนกตามช่วงอายุ	68
ตาราง 4.13 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำแนกตามอายุ	70
ตาราง 4.14 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความเจริญเติบโตในองค์กรของ บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำแนกตามอายุ	73
ตาราง 4.15 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของ บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลางจำแนกตามระดับการศึกษา	75
ตาราง 4.16 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของ บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา	77
ตาราง 4.17 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของ บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำแนกเป็นระดับการศึกษา	79
ตาราง 4.18 ผลวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา	81
ตาราง 4.19 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา	83
ตาราง 4.20 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านการเจริญเติบโตขององค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา	85

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตาราง 4.21 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	87
ตาราง 4.22 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ทำ ของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	89
ตาราง 4.23 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	91
ตาราง 4.24 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	93
ตาราง 4.25 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	95
ตาราง 4.26 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านเจริญเติบโตในองค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	97
ตาราง 4.27 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน	99

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
ตาราง 4.28	ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน	101
ตาราง 4.29	ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของ บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน	103
ตาราง 4.30	ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน	105
ตาราง 4.31	ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน	107
ตาราง 4.32	ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความเจริญเติบโต ในองค์กรของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน	109
ตาราง 4.33	ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน	111
ตาราง 4.34	ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความลักษณะของงาน ที่ทำของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน	113

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตาราง 4.35 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรกรมทางหลวง ชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน	115
ตาราง 4.36 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบในงาน ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน	117
ตาราง 4.37 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน	119
ตาราง 4.38 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน	121

## สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานองค์การ คือทรัพยากรบุคคลเพราะเป็น ทรัพยากรหลักของการบริหารที่มีคุณค่าต่อองค์การ การที่จะทำให้บุคคลในองค์การเข้าใจและทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายในทิศทางเดียวกัน ต้องมีการวางแผน ควบคุมดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้การสนับสนุนในการทำงานโดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมองถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานและวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ และพฤติกรรม ที่จะช่วยให้คนในองค์การทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งในองค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะขนาดเล็ก หรือ ขนาดใหญ่ มักจะมีองค์ประกอบที่หลักที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ที่ส่งผลต่อองค์การโดยตรง คือ คน และ งาน โดยองค์ประกอบแรกคือ คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญ มีผลต่อการผลักดันไปยังจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนองค์ประกอบที่สอง คือ งาน เป็นการกระทำหรือการรับผิดชอบต่อบางสิ่งบางอย่าง ภารกิจที่ต้องกระทำโดยได้ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ เนียมเปรม(2552) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การใดก็ตามที่มีเงินทุน เครื่องจักร ถ้าใช้คนจำนวนเท่ากันกับองค์การอื่น ๆ แต่ถ้าคนที่มีคุณภาพเหนือกว่าและมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันดีกว่า องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพ เหนือกว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพของคนต่ำกว่า

วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การ คือ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ เช่น มีความสนใจ ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจ มีความเสียสละ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และ จากความสำคัญของแรงจูงใจดังกล่าว จึงเป็นเหตุสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ

ดังนั้นความจำเป็นและหน้าที่หลักอย่างหนึ่งขององค์การและผู้บังคับบัญชาคือ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจและกำลังความคิดแก่องค์การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง



และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อองค์กรและความรับผิดชอบที่ตนมีต่องานในหน้าที่ให้ได้มากที่สุดหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ อาจส่งผลให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานต้องการเปลี่ยนงานนำไปสู่การลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งเป็นปัญหาขององค์กร เพราะนอกจากจะเสียต้นทุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วต้องเสียเวลาในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เท่ากับบุคลากรที่ลาออกไป

กรมทางหลวงชนบท สังกัดกระทรวงคมนาคม จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 โดยแยกมาจากกรมโยธาธิการ กรมทางหลวงชนบทมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง การก่อสร้างบำรุงรักษาทางหลวง ให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง

ด้วยหน้าที่และภารกิจที่สำคัญเพื่อตอบสนองต่อภารกิจและนโยบายของรัฐ และประชาชน บุคลากรในองค์กรจึงถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งที่จะขับเคลื่อนและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้ภารกิจหน้าที่ดังกล่าวลุล่วง ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในส่วนของความสำเร็จที่จะเกิดได้นั้น นอกจากความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีแล้ว ต้องประกอบไปด้วย การมีแรงจูงใจที่ดี เพื่อกระตุ้นในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไป และในฐานะผู้ศึกษา เป็นบุคลากรและปฏิบัติงานอยู่ในกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง มีประเด็นสนใจจะศึกษาว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง มากน้อยเพียงใด ตลอดจนทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานงานบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง

### 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง

1.3.2 ผลงานวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารอาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานบริหารกลาง กรมทางหลวงชนบท โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์สเบิร์ก, บาร์นาค และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115 อ้างอิงใน สุภาพร นันทนางกุล (2552)) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมทางหลวงชนบทสำนักงานบริหารกลาง จำนวน 163 คน โดยแบ่งเป็น

- ข้าราชการพลเรือน จำนวน 59 คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน 17 คน
- พนักงานราชการ จำนวน 66 คน
- ลูกจ้างชั่วคราว 21 คน

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา ตั้งแต่ สิงหาคม 2557 - ตุลาคม

2557

### 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ของ ฮอว์ชเบอร์ก, บาร์นาร์ด และ ซินเตอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959: 113 – 115 อ้างถึงใน สุภาพร นันทนางกุล. 2552 : 7) โดยประกอบด้วย

#### 1.5.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- ความสำเร็จของงาน
- การยอมรับนับถือ
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- สภาพการทำงาน
- รายได้และสวัสดิการ

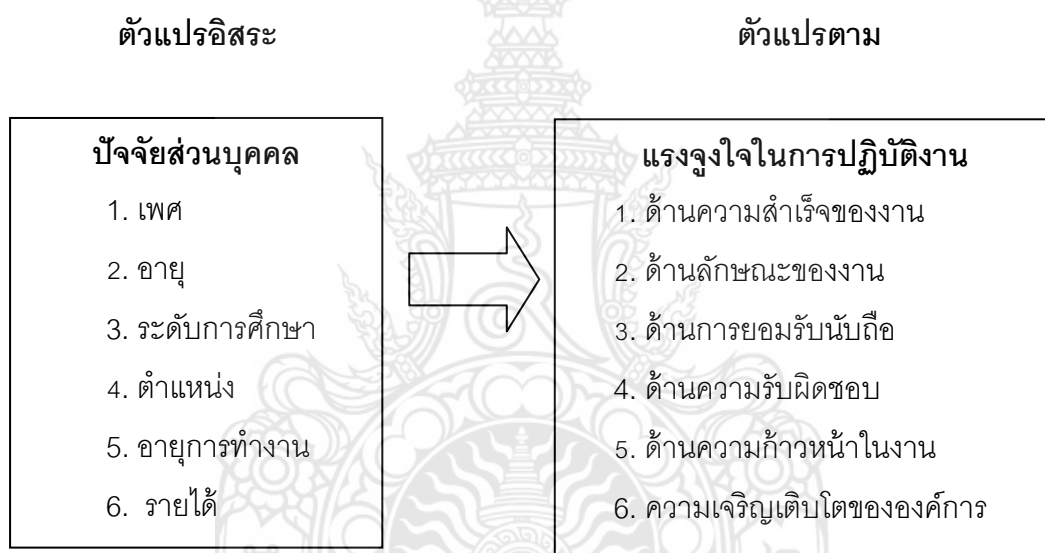
#### 1.5.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- นโยบายการบริหาร
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเพียงในส่วนของปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน เพื่อต้องการทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



## 1.6 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## 1.7 นิยามศัพท์

**ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง พึงพอใจ และอยากที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนจากหน่วยงาน ซึ่งสามารถแบ่งปัจจัยออกเป็น

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และ สถานภาพการทำงาน

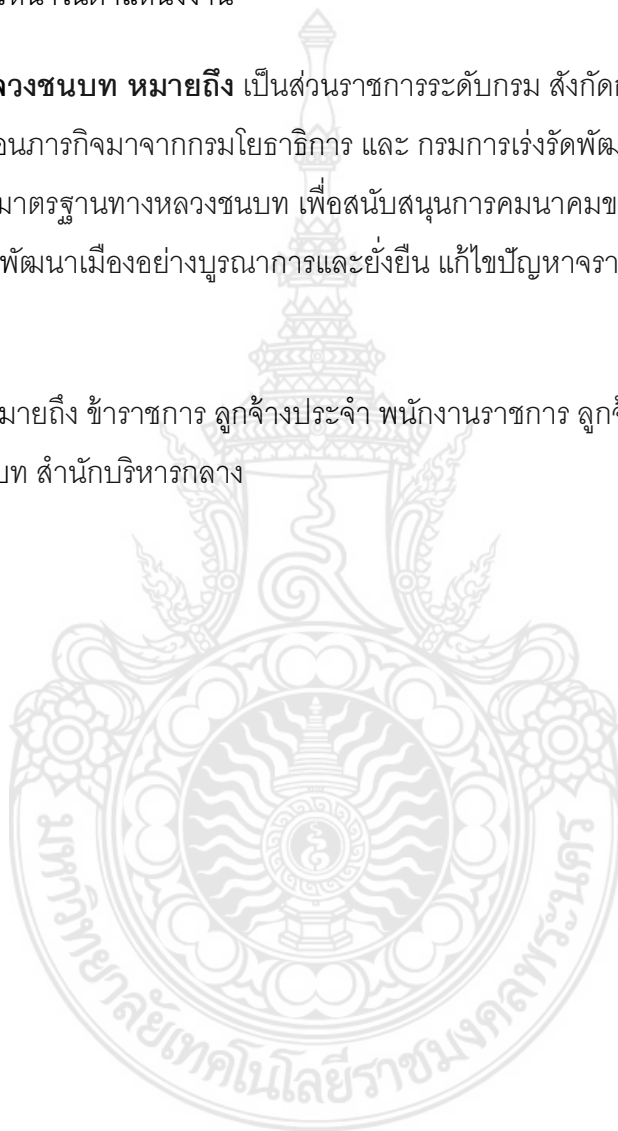
**ปัจจัยในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ ปฏิบัติ โดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ที่มีความน่าสนใจ หรือต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ และเป็นลักษณะที่บุคคลอยากที่จะลงมือทำ
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และปฏิบัติด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่นให้งานนั้นประสบความสำเร็จ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เกิดความมีประสิทธิภาพ
5. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่องค์การได้ให้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นให้แก่บุคคล
6. ความเจริญเติบโตขององค์การ หมายถึง การที่ กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง แสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สูงขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

**กรมทางหลวงชนบท** หมายถึง เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงคมนาคม โดยบุคลากรส่วนใหญ่ โอนภารกิจมาจากกรมโยธาธิการ และ กรมการเร่งรัดพัฒนาชนบทมีหน้าที่ในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานทางหลวงชนบท เพื่อสนับสนุนการคมนาคมขนส่ง การท่องเที่ยว การพัฒนาชายแดน การพัฒนาเมืองอย่างบูรณาการและยั่งยืน แก้ไขปัญหาจราจรโดยสร้างทางเชื่อมทางเลี้ยวและทางลัด

**บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวม สรุปเป็นสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

**ปริญญา พรเพ็ญ (2553 : 7)** กล่าวไว้ว่า การจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนนั้นการระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ก็เพราะว่าจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น การจูงใจประกอบด้วยหลายอย่าง คือ

1. ความต้องการ (Need) เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจซึ่งมีความหมายว่าเป็นสภาวะภายในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลของการกระทำอย่างหนึ่ง หากความต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองความรู้สึกผ่อนคลาย หากความต้องการที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะตึงเครียด ตามปกติพื้นฐานของความต้องการเกิดจากความขาดแคลน (Deficiency) แต่ความต้องการก็มีลักษณะก้าวหน้า(Progression)ด้วย

2.พลัง (Force) ที่เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลง พลังที่เกิดจากร่างกาย (Physiological drive or Force) อธิบายได้ง่ายว่าเกิดจากความขาดแคลน แต่พลังที่เกิดจากจิต (Psychological drive) อาจอธิบายยากแต่พลังที่เกิดจากทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันว่ามุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ (Incentive) นั้นเช่นความต้องการทางอาหารและน้ำ ก็เพื่อบำบัดความหิวและความกระหาย แต่ความต้องการความเป็นเพื่อน เพื่อทำให้เกิดพลังความรัก

3.ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของแรงจูงใจ พลังที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของคนบางส่วนสูง คือมีความพยายามมุ่งมั่นสูง แต่บางคนมีความพยายามต่ำ

4. เป้าหมาย (Goals) เป็นสิ่งสุดท้ายของแรงจูงใจ (Incentive) ซึ่งมีความหมายว่า สิ่งใดก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลง และลดพลังลง ดังนั้นเป้าหมายคือการบำรุงหรือทำให้ความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจกลับไปสู่ที่เดิม และลดพลังในแรงจูงใจลง เช่น การรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หรือการมีเพื่อน จะทำให้ความสมดุลกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังลง

**ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548 : 7-8)** ได้กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่งหมายถึงเงื่อนไขหรือสภาวะที่ไปทำให้เกิดพฤติกรรม หรือไปยังยังพฤติกรรม ที่ไปกำหนดแนวทางพฤติกรรม ที่แสดงออกมาในทางจิตวิทยานั้น แรงจูงใจหมายถึง สภาวะอินทรีย์ ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (Goal) นักจิตวิทยามีความเชื่อมั่นว่า มนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับแรงจูงใจ จะต้องมีความกระตือรือร้นและชวนขวาย ในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ สภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทั้ง 3 ทิศทางมีดังนี้

1.แรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและพฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ เพื่อบรรลุสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้

2.แรงจูงใจ หมายถึง พลังจิตซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้น กำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์หรือเป้าหมาย แรงจูงใจที่ปรากฏมักเป็นผลร่วมระหว่าง คุณลักษณะ (Traits) และภาวะเหตุการณ์แวดล้อม (States)

3.กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชา ใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์กรมาตรการต่างๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่ม หรือจัดระบบของ องค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้พลังงานและ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร



Atkinson (อ้างใน คັນสนีย์ ภูพงษ์พัฒนา 2547 : 17) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ สภาพที่แฝง อยู่ในตัวบุคคลจนกว่าจะถูกกระตุ้นจากตัวชี้แนะในสภาพแวดล้อม (Situation Cues) ทำให้เกิดความคาดหวังขึ้น บุคคลจึงประเมินการกระทำของเขากับมาตรฐานความเป็นเลิศ และผลการกระทำของเขาจะออกมาว่าเขาจะประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จล้มเหลว ดังนั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับทุกสถานการณ์ แต่จะเกิดในสถานการณ์ที่รับรู้ว่าการกระทำจะถูกนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศบางอย่าง ซึ่งจะไปกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ออกมาในการกระทำ นอกจากนี้ แอทคินสันยังเสนอว่าความคาดหวังของบุคคลจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลนั้นทำตามเป้าหมาย และทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในงานนั้น หากบุคคลมีความคาดหวังสูงจะทำให้ความตั้งใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

**ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2556 : 17 )** กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งต่างๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นจากภายนอกทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน เช่น รายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมุ่งมั่น ความทะเยอทะยาน หรือความปรารถนาอื่นใดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น เช่น การได้เป็นหัวหน้า การได้เป็นเจ้าของกิจการ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

**ววรรษ อุทธา(2553 : 7)**ได้กล่าวไว้ว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ให้การบริหารประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการบริหารบุคคลดีสามารถหาคนดีมีคุณธรรมและจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว กระบวนการบริหารงานอื่น ๆ ก็สามารถดำเนินสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับเรื่องการจูงใจเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะได้สามารถคาดคะเน และกำหนดแนวทางของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

**วราพร มะโนเพ็ญ( 2551 : 5)**ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงแรงผลักดันแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยนโยบายและการบริหารงานของ

องค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

**สมพร เพ็ญจันทร์ (2547 : 202)** การจูงใจ หมายถึง กระบวนการจิตวิทยาที่ผู้บริหาร  
ก่อให้เกิดจุดหมายทางพฤติกรรมและทิศทาง โดยการใช่วิธีจูงใจต่างๆ ที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเต็มใจ  
ปฏิบัติงาน ตามความมุ่งหมายขององค์การอย่างทุ่มเท

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พลังขับเคลื่อนภายในของแต่ละ  
บุคคล ซึ่งอาจเกิดจากแรงกระตุ้น การรับรู้ ซึ่งจะนำไปสู่แรงจูงใจที่แต่ละคนมีซึ่งไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่  
กับสภาวะและสิ่งแวดล้อมรอบตัวเป็นส่วนประกอบสำคัญ

### 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

**สวรจ เอี่ยมเสื่อ ( 2552 : 12-15)** ได้กล่าวว่า องค์การอาจมีการใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้น  
ให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ จำแนกได้เป็นสองประเภทคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน  
(Financial Incentive) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive)

#### 1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive)

ปัจจุบันองค์การธุรกิจจะใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานการที่  
พนักงานทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็ง ก็เพราะต้องการได้รับค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพและยกระดับ  
มาตรฐานการครองชีพของตนเงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความ  
ต้องการได้เกือบทุกประเภท นอกจากนั้นเงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพ และทำให้เกิดความ  
สมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครองอีกด้วย แม้ว่าสิ่งที่พนักงานต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่าค่าจ้าง  
และเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของพนักงานให้ดี  
ขึ้น ตัวอย่างของสิ่งจูงใจที่เป็นเงินได้แก่

#### 1.1 ค่าจ้างและเงินเดือน

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน หรือ การใช้บริการโดยถือ  
เกณฑ์ชั่วโมงการปฏิบัติงานเป็นหลัก

สำหรับเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้จากการปฏิบัติงาน หรือ  
การให้บริการ ซึ่งเป็นการจ่ายที่แน่นอนโดยเหมาจ่ายเป็นรายเดือนหรือรายปีก็ได้ตามที่ตกลงกัน

## 1.2 โบนัส

โบนัส หมายถึง เงินพิเศษที่องค์กรจ่ายตอบแทนให้พนักงานเป็นกรณีพิเศษ การจ่ายโบนัสมีประโยชน์ในแง่ที่ทำให้พนักงานทำงานมากขึ้น เพราะโบนัสจะช่วยเสริมสร้างให้เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น

### 1.3 การแบ่งปันผลกำไร

การแบ่งปันผลกำไรนี้ขึ้นอยู่กับกำไรที่ธุรกิจได้รับเมื่อองค์กรนั้นดำเนินงาน ได้ผลดีมีกำไร ก็จะนำแบ่งสรรให้กับพนักงานบ้างในฐานะผู้ร่วมงาน โดยทั่วไปจะเป็นการนำเอากำไร มาเฉลี่ยให้กับพนักงาน โดยใช้เกณฑ์อาวุโสของการทำงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ไม่ใช่เป็นการให้ค่าแรงเพิ่ม

### 1.4 บำเหน็จ

บำเหน็จ คือ เงินก้อนที่ให้กับพนักงานหลังออกจากงาน โดยปกติจำนวนเงินที่จ่าย นั้นขึ้นกับระยะเวลาในการทำงาน เมื่อพนักงานทำงานมานานโดยไม่มีควมผิด และผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ เมื่อถึงเวลาครบเกษียณอายุ องค์กรจะจ่ายให้จำนวนหนึ่ง คือ เงิน บำเหน็จ โดยนำเงินเดือน เดือนสุดท้ายตั้งแล้วคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน เพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจเป็นอย่างดี

### 1.5 การจัดกองทุนสงเคราะห์

เป็นกองทุนที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อนทางด้าน การเงิน เปิดโอกาสให้สมาชิกผู้มีความจำเป็นกู้ยืมเงินไปใช้โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำกว่าพนักงานจะ เกิดเจตคติในทางที่ดีแก่กิจการ เห็นว่าองค์กรไม่ทอดทิ้ง

## 2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive)

### 2.1 ความมั่นคง

พนักงานส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน และ ต้องการความมั่นใจว่า จะได้รับการว่าจ้างตลอดไปแม้จะได้รบอุบัติเหตุ เกิดความเจ็บป่วย ปรี้อ ทูพพลภาพก็ยังมี หลักประกันในการทำงาน และได้รับความคุ้มครองไม่ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล

### 2.2 คำสรรเสริญและการยกย่อง

เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดี ควรได้รับการยกย่องชมเชย การให้คำสรรเสริญ ควรกระทำด้วยความจริงใจ และต้องพิจารณาสถานการณ์นั้นด้วยว่าเหมาะสมจริงๆ จากนั้น พนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

### 2.3 การมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

เมื่อแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ได้รับการนำมาใช้อย่างกว้างขวาง ก็ได้มีการให้ความสนใจแก่กรณีจิตใจพนักงานในองค์การให้ได้ทราบว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของกลุ่ม โดยธรรมชาติแล้วมนุษยชนชอบสังคมการยอมรับของกลุ่มนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นแก่พนักงานใหม่ และนำไปสู่ความพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

### 2.4 การแข่งขัน

เป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามที่องค์การปรารถนาได้อย่างดี ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นั้นจะได้รับรางวัล เช่น เงิน การเลื่อนขั้น หรือการได้รับคำยกย่องในการปฏิบัติงาน พนักงานอาจแข่งขันกับตัวเอง กับเพื่อนร่วมงาน หรือ ระหว่างกลุ่มก็ได้ ซึ่งในการแข่งขันกับตัวเองพนักงานจะได้ปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเองจะไม่มีการทำลายน้ำใจผู้แข่งขัน

### 2.5 การเข้ามามีส่วนร่วม

มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีการคบหาสมาคมกัน เช่น จัดให้บรรดาคนงานมีโอกาสเข้าร่วมในการประชุมต่าง ๆ ขององค์การ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การที่เข้ามามีส่วนร่วมจะลดความรู้สึกต่อต้านของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้ทางหนึ่ง

### 2.6 การจัดสวัสดิการ

สามารถจัดสวัสดิการให้กับพนักงานหลายรูปแบบ เช่น ร้านอาหาร ที่อยู่อาศัย ธารประกันชีวิต อุบัติเหตุ การรักษาพยาบาล ห้องสมุด การคมนาคม ให้พนักงานซื้อสินค้าขององค์การในราคาพิเศษ บริการให้คำแนะนำปรึกษา บริการร้านนันทนาการ ให้ไปศึกษาและดูงาน ให้ลาพักผ่อนประจำปี

### 2.7 สิ่งจูงใจในทางลบ

คือ การลงโทษพนักงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่องค์การพึงประสงค์ การลงโทษพนักงานนั้นได้รับความเชื่อถือจากบรรดาผู้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากกว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับการเชื่อฟังจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตามการทำเช่นนี้ผู้บริหารต้องมีความระมัดระวังในการใช้สิ่งจูงใจในทางลบนี้อย่างรอบคอบด้วย

ตัวอย่างการจูงใจในทางลบได้แก่

1. การว่ากล่าวตักเตือน
2. การภาคทัณฑ์

3. การตัดเงินเดือน
4. การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นที่เหมาะสม
5. การลดตำแหน่ง
6. การพักงาน
7. การให้ออกจากงาน
8. การไล่ออกจากงาน

โดยสรุปความสำคัญของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์และสำคัญ ไม่ว่าจะเป็  
องค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ สิ่งจูงใจจะมี 2 ประเภทหลัก ๆ คือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้  
ตัวเงิน ขึ้นอยู่กับหลักการบริหารภายในองค์การนั้น ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการ  
ปฏิบัติงาน

### 2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

**สุภาวดี พุ่มไสว (2551 : 18-19)** กล่าวว่าจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการ  
ทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. ปัจจัยสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานมากที่สุด เพราะในวัน  
ทำงานพนักงานส่วนใหญ่มักจะอยู่ในสถานที่ทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบ  
ครัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ปัจจัยด้านนโยบายองค์การและการบริหารในการทำงานของพนักงานจะบรรลุผล  
สำเร็จตามที่องค์การกำหนด องค์การจะต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถทำให้  
พนักงานปฏิบัติได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงาน  
อย่างเต็มความสามารถ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย
3. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานในด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับ  
เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน ย่อมทำให้  
พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
4. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ในการบริหารองค์การต่าง ๆ จะมีการจัดรูปแบบการ  
บริหารที่มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับความรับผิดชอบของงาน ดังนั้นการบริหารงานโดย

ผู้บังคับบัญชาที่มีเหตุผล มีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในการทำงานที่มีความร่วมมือที่ดีนั้น ย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โคนพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้ง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนนั้นก็คือ เพื่อนร่วมงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกันแล้วเป้าหมายขององค์กรก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้

6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรอบรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงความสนใจในลักษณะงานที่ตนถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

7. ปัจจัยด้านการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์กรที่มีการบริหารที่ให้ออกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมถึงการมีโอกาสดำเนินการมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจให้พนักงานเข้ามาร่วมทำงานและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน

8. ปัจจัยด้านก้าวหน้าในงาน องค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหาร ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรได้ดูแลพนักงานอย่างดี ซึ่งพนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างขึ้นได้ ทั้งจากพนักงานเอง เพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงผู้บังคับบัญชา และเห็นผลตั้งแต่ระยะสั้นไปจนถึงระยะยาว ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นวิธีที่หลากหลายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นผลได้อย่างชัดเจน

#### 2.1.4 เทคนิคในการจูงใจคนทำงาน

**สมพร เฟื่องจันทร์ ( 2547 : 212-215 )** ได้กล่าวถึงเทคนิคการกระตุ้นแรงจูงใจสามารถพิจารณาได้เป็น 4 เทคนิค คือ

##### 1. การจัดการโดยยึดวัตถุประสงค์

การจัดการโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นการประชุมร่วมกันระหว่างผู้จัดการกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับผู้ปฏิบัติงาน การให้วัตถุประสงค์ปฏิบัติงานและการให้รางวัลจะต้องยึดวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันเป็นหลัก

## 2. การปรับปรุงพฤติกรรม

โดยผู้บริหารจะกำหนดว่าพฤติกรรมใดบ้างที่ควรเพิ่มขึ้น หรือลดน้อยลง จากนั้นทำการวัดพฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นพฤติกรรมขั้นพื้นฐาน ต่อมาผู้บังคับบัญชาจะวิเคราะห์สถานการณ์ และระบุแผนการปฏิบัติการ และยุทธศาสตร์ที่อยู่รอบ ๆ การเสริมแรงทางบวก การหลีกเลี่ยงการลงโทษ หรือ การกำจัดให้พ้นไป

## 3. การจัดการโดยมีส่วนร่วม

เป็นแนวคิดที่ปรับการใช้หลักการจัดการที่ดึงเอาผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้อง และ กระทบกับงานของเขา

## 4. เทคนิคการกระตุ้นใจอื่น ๆ

เช่น การปรับเปลี่ยนวันทำงาน กล่าวคือ อาจลดวันทำงานลง การกำหนดชั่วโมงงานที่เหลื่อมกันในแต่ละวัน และการร่วมกันทำงานเหล่านี้ เป็นเทคนิคการกระตุ้นใจที่มุ่งเน้นให้แต่ละคนทำงานให้บรรลุความต้องการของตนอย่างต่อเนื่อง

**สรุป** เอี่ยมเสื่อ ( 2552 : 16-18) ได้กล่าวถึงเทคนิคการจูงใจสามารถแยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณีคือ

### 1. พิจารณาด้านเทคนิคการบริหาร

การจูงใจโดยเทคนิคด้านการบริหารงานนับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องประสบอยู่เป็นประจำ ดังนั้นหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสภาพและวิถีปฏิบัติงาน ตลอดจนระเบียบข้อบังคับขององค์กร หรือพฤติกรรมของหัวหน้าแล้วย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจและกล้าขวนขวายในการปฏิบัติงาน โดยอาจแยกเทคนิคการบริหารได้ดังนี้

1.1 วางแผนและจัดแบ่งงานในองค์กรให้ถูกต้องแน่นอน ซึ่งการแบ่งงานจะช่วยให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความรวดเร็วและประหยัด บรรลุมุ่งหมายขององค์กรในลักษณะที่ประสานสอดคล้องกัน โดยทั่วไปการแบ่งงานจะถือเป็นหลักเฉพาะของงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปโดยรวดเร็วประหยัด ขจัดปัญหาการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

1.2 มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นการจูงใจให้มีกำลังใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และจะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานนั้น

อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

1.3 กำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นธรรม เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม จะเป็นการทำลายน้ำใจในการปฏิบัติงาน ทำลายผลงานและเงินเดือน

1.4 สร้างความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากงานบางประเภทที่ไม่มีความก้าวหน้าหรือได้ค่าจ้างเงินเดือนในอัตราตายตัวย่อมไม่เป็นสิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกว่างานที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นจะท่วมท้นแรงใจสักแค่ไหน ก็ไม่ได้รับผลตอบแทนมากไปกว่าเท่าที่ได้รับอยู่

1.5 สร้างผู้นำในงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน เนื่องจากหัวหน้างานต้องเป็นผู้สอนงานและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากหัวหน้างานต้องเป็นผู้สอนงานและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วย ดังนั้นการสร้างผู้นำในงานจึงต้องพยายามเสาะหาให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและลักษณะนิสัยของคนงานส่วนใหญ่ด้วย

## 2. พิจารณาในด้านสวัสดิภาพ

การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานเป็นเทคนิคอันสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงานของคนงานได้เป็นอย่างดีด้วยความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่องค์การแลหน่วยงานจัดให้แก่คนงานนั้นส่วนใหญ่มัก ได้แก่

2.1 บำเหน็จ บำนาญ

2.2 การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

2.3 การบริหารด้านรักษาพยาบาล

2.4 ด้านนันทนาการ และการศึกษา

2.5 ที่อยู่อาศัย

2.6 การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน

2.7 เงินปันผล

2.8 การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดี และราคายุติธรรม

2.9 การจัดสถานที่พักผ่อน และการบริการห้องสมุด



สรุปจากแนวคิดข้างต้นได้ว่า เทคนิคที่ใช้หัวใจในการทำงานมีหลายรูปแบบผู้บริหารควรนำมาปรับใช้โดยคำนึงให้เหมาะสมกับองค์กรของตัวเองให้มากที่สุด มิเช่นนั้น อาจทำให้ไม่ได้รับประโยชน์ หรือไม่เห็นผลที่ชัดเจนนักในการใช้เทคนิคในการจูงใจ

### 2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เกิดจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นสำคัญ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ไว้มากมาย ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzbergมาใช้ในการตั้งสมมติฐานและกำหนดตัวแปร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์ อ้างใน (สุชาติ รัศพฤกษมานะ (2552 : 13-14) ซึ่งแปลลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่นความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัยเพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้องค์กรจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการทางด้านปัจจัย 4 คืออาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ซึ่งความต้องการขั้นนี้เป็นความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานจนพอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับสูงขึ้นอีก ละจะเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยตามลำดับขั้นของมาสโลว์จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางด้านร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจองค์กรสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการทางด้านสังคม คือ ความต้องการระดับที่สามระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่เกี่ยวข้องกัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นไป

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ได้รับการเคารพยกย่องในสังคมต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลมีคุณค่า มีความรู้ความสามารถ ความต้องการเช่นนี้มีความเข้มแข็งสูงกว่าความต้องการทางสังคม

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังของตนเอง (Self-Actualization Needs) ความต้องการที่จะสมหวังของชีวิตคือความต้องการระดับสูงสุด อยากทำอยากเป็นสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ ได้ทำสิ่งที่ตนต้องการและมีความสุขกับสิ่งนั้น ถือเป็นความต้องการสูงโดยของมนุษย์มนุษย์จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองในลำดับต้นๆ มา

จากทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อบ่งชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการระดับต้น จนถึงระดับสูงสุด ซึ่งเป็นไปอย่างต่อเนื่องจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 5 เพิ่มขึ้นตามลำดับ ในการนำทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) อ้างใน (ชยานันต์ คงทรัพย์ 2548 หน้า 34-35) ได้มีแนวคิดในการพัฒนา โดยยึดแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์ ได้วิจัยสรุปว่ามนุษย์มีความต้องการนั้นสามารถแยกได้เป็น 3 ประการ คือ

1. E = Existence (ความต้องการอยู่รอด)หมายถึง ความต้องการของบุคคลทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ฯลฯ

2. R = Relatedness (ความต้องการมีความผูกพันกับสังคม) หมายถึง บุคคลต้องยอมรับ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การ เช่น ต้องการเป็นสมาชิก เป็นหัวหน้า เป็นกรรมการ เป็นผู้นำ ฯลฯ

3. G = Growth (ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต) หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพของตน ได้แก่ ต้องการความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและหน้าที่การงาน ต้องการมีประสบการณ์ใหม่ ๆ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg 113 – 115 อ้างถึงใน สุภาพร นันทนางกุล (2552) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลในองค์กรต่าง ๆ มักจะประกอบด้วยปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation factors) 6 ประการได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า
6. ความรับผิดชอบ

ซึ่งเป็นสิ่งที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือปัจจัยในการกระตุ้นนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

**เฮอริซเบอร์ก (Herzberg)** ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg' Two Factor Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย 113 – 115 อ้างถึงใน สุภาพร นันทนางกุล (2552) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

**ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลด้วยกันได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก อื่นที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

6. ความเจริญเติบโตขององค์กร หมายถึง องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะตั้งอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2. การควบคุมและการนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำ ในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาวะการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

6.สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ไข้ ไร่องาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7.ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8.ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9.วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโดยมากมักให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิด ปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่มีได้เป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคนงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

นักวิชาการในกลุ่มต่าง ๆ ได้ศึกษารูปแบบของแรงจูงใจที่จะนำมาใช้สำหรับจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสม แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นตัวแปรที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ดังนี้

### 2.2.1 ความหมายของทัศนคติ

**นภากาศ แก้วพรหม ( 2552, หน้า 10)** ได้ให้ความหมายของทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางสมอง และ ระบบประสาทที่เกิดขึ้น เนื่องจากประสบการณ์ อันจะมีผลกระทบในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงต่อวัตถุสิ่งของ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้น ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึกนึกคิด และความเชื่อ
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก
3. องค์ประกอบด้านการกระทำ

**ญาณิศา รัตนฤกษ์วสิน ( 2551 : 59-60)** ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญในองค์การ เพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดี หรือทัศนคติด้านบวก (Positive Affectivity) ต่อองค์การพนักงานก็มุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์การและตนเอง แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติในด้านลบ (Negative Affectivity) ต่อองค์การ ก็อาจทำให้พนักงานไม่ตั้งใจในการทำงาน ไม่เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การโดยรวม

**ลีโอนาร์ต เบอร์โตวิทซ์ (อ้างใน นภาพรณ แก้วพรหม 2552 , หน้า 12 )** ทัศนคติ หมายถึง การประเมินค่าหรือปฏิกิริยาทางด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้าใด ๆ ในด้านบวกหรือลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย พอใจหรือไม่พอใจ การเกิดทัศนคติ ทัศนคติที่คนเรามีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ นั้น เกิดจากการเรียนรู้ อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์อันยาวนานที่เราได้สัมผัสเกี่ยวข้องกับบุคคล สถานการณ์ วัตถุ สิ่งของต่าง ๆ ทัศนคติเหล่านี้อาจเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากประสบการณ์เพียงครั้งเดียว หรือ อาจค่อย ๆ สะสม เปลี่ยนแปลงไปที่ละน้อย ในชวงเวลายาวนาน เป็นแรมเดือนแรมปี เนื่องจากประสบการณ์หลาย ๆ ครั้ง กระบวนการก่อตัวของทัศนคติ อาจอธิบายด้วยเงื่อนไขหรือสถานการณ์ดังต่อไปนี้

1. การวางเงื่อนไขสิ่งเร้า
2. การวางเงื่อนไขผลกรรม
3. การสังเกตและการเลียนแบบ

**สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2549 : 11)** ได้กล่าวถึงทัศนคติว่าเป็นดัชนีชี้ว่าคุณคนนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้างวัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่างๆโดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าและเป็นมิติของการประเมินเพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่งๆซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคลที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

**สุวัชรีย์ เตชาธรรอมร (2544 : 15)** ทัศนคติหรือเจตคติคือความเชื่อที่คงทนที่มนุษย์เรียนรู้มาเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างมันเป็นการรวมตัวของความเชื่อที่ตั้งเป็นระบบคงทนซึ่งก่อให้เกิดเห็นว่าทัศนคตินั้นเป็นสิ่งที่รวมตัวกันจากความเชื่อเป็นกลุ่มจนกระทั่งมีความมั่นคงและเป็นระบบใน

ขณะที่นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าเป็นสภาวะความพร้อมของจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์สภาวะความพร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทัศนคติจึงก่อรูปได้ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมในสังคม
2. การสร้างความรู้สึกจากประสบการณ์ของตนเอง
3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิมมีทั้งบวกและลบจะส่งผลถึงทัศนคติต่อสิ่งใหม่ที่กำลังคล้ายคลึงกัน
4. การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญและรับเอาทัศนคตินั้นมาเป็นของตนเอง

จากการให้ความหมายของทัศนคติสรุปได้ว่าทัศนคติ เป็นความรู้สึกนึกคิด ซึ่งอาจมีผลมาจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ค่านิยม วัฒนธรรม การเรียนรู้ทางสังคม ทัศนคติเป็นสิ่งที่หล่อหลอม ให้เกิดการกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งสิ่งดี และ ไม่ดี

## 2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

**นันทน์ช เล็งตระกูล ( 2556 : 10)** กล่าวว่าทัศนคติก่อตัวเกิดขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกันคือ

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivation) ทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองตามความต้องการหรือแรงผลักดันทางร่างกายตัวบุคคลจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้
2. ข่าวสารข้อมูล (Information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข่าวสารที่ได้รับรวมทั้งลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสารด้วยกลไกของการเลือกเพ่งในการมองเห็นและเข้าใจปัญหาต่างๆ (Selective Perception) ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่บุคคลนั้นจะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิดและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้
3. การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ทัศนคติบางอย่างอาจมาจากกลุ่มต่างๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ทั้งโดยตรงและทางอ้อมเช่นครอบครัววัดกลุ่มเพื่อนร่วมงานกลุ่มกีฬา กลุ่มสังคมต่าง ๆ โดยกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรวมของค่านิยมต่างๆแต่ยังมีการถ่ายทอด ข้อมูลให้แก่บุคคลในกลุ่มซึ่งทำให้สามารถสร้างทัศนคติขึ้นได้โดยเฉพาะครอบครัวและกลุ่มเพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุด (Primary Group) ที่จะเป็นแหล่งสร้างทัศนคติให้แก่บุคคลได้

4.ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของคนที่มีต่อวัตถุสิ่งของย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลต่างๆตีค่าสิ่งที่เขาได้มีประสบการณ์มาจนกลายเป็นทัศนคติได้

5. ลักษณะท่าทาง (Personality) ลักษณะท่าทางหลายประการต่างก็มีส่วนทางอ้อมที่สำคัญในการสร้างทัศนคติให้กับตัวบุคคลปัจจัยต่างๆของการก่อตัวของทัศนคติเท่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้นในความเป็นจริงจะมีได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างไรก็ดีทั้งนี้เพราะปัจจัยแต่ละทางเหล่านี้ตัวไหนจะมีความสำคัญต่อการก่อให้เกิดของทัศนคติมากหรือน้อยย่อมสุดแล้วแต่ว่าการพิจารณาสร้างทัศนคติต่อสิ่งดังกล่าว

### 2.2.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

**ถวิล ธาราโกชน (2552 : 20 )**ได้กล่าวว่าบุคคลที่จะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นจะต้องเกิด ขึ้นตอนตามองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive component) การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ต่อสิ่งนั้นเสียก่อนการเกิดทัศนคติของแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective component) เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งนั้น ถ้าบุคคลนั้นรู้ว่ามันประโยชน์ก็จะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นถ้าไม่มีประโยชน์ก็จะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น

3.องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) เมื่อบุคคลรู้ในสิ่งนั้นมาแล้วและรู้ชอบไม่ชอบตามมาบุคคลนั้นก็จะมีกระทำการสิ่งนั้นลงไป

### 2.2.4 ประเภทของทัศนคติ

#### **นันทนัช เล็งตระกูล ( 2556 : 12 )**

1.ทัศนคติทางเชิงบวกเป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมามีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่งรวมทั้งหน่วยงานองค์กรสถาบันและการดำเนินกิจการขององค์กรอื่นๆเช่นกลุ่มชาวเกษตรกรย่อมมีทัศนคติทางบวกหรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตรและให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิกและร่วมในกิจกรรมต่างๆอยู่เสมอเป็นต้น

2. ทัศนคติทางลบหรือไม่ดีคือทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสียไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจอาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัยรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือหน่วยงานองค์กรสถาบันและการดำเนินกิจการของ



องค์การและอื่นๆ เช่น พนักงานเจ้าหน้าที่บางคนอาจมีทัศนคติเชิงลบต่อบริษัทก่อให้เกิดอคติขึ้นในจิตใจจนพยายามประทุติและปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ

3. ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคลหน่วยงานสถาบันองค์การและอื่นๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคนอาจมีทัศนคตินิ่งเฉยอย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาใดเพียงเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบของนักศึกษาทัศนคติทั้ง 3 ประเภทนี้บุคคลอาจจะมีเพียงประการเดียวหรือหลายประการก็ได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในความรู้สึกนึกคิดความเชื่อหรือค่านิยมอื่นๆ ที่มีต่อบุคคลสิ่งของการกระทำหรือสถานการณ์หน้าที่หรือกลไกของทัศนคติ

#### 2.2.5 คุณลักษณะของทัศนคติ

**อัลพอร์ต** (Allport 2012 : 271-272) กล่าวว่า คุณลักษณะของทัศนคติมีดังนี้

1. เป็นภาวะจิตใจและประสาทซึ่งแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรม เช่น โกรธ เกลียด รัก เป็นต้น
2. เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองเมื่อมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด ก็พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น
3. เกิดขึ้นเป็นระบบไว้ในตนเอง เมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดแล้วจะเกิดต่อเนื่องและติดตามมาด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น พอใจก็ยิ้ม โกรธ ก็หน้าบึ้ง เป็นต้น
4. เกิดจากประสบการณ์ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีส่วนในการสร้างทัศนคติ
5. เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกหมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติเป็นสำคัญ

โดยสรุปแล้ว ทัศนคติไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด แต่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ สังคม สภาพแวดล้อมของบุคคล ทัศนคติจึงเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ทำความเข้าใจและประการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้น

## 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**บทมา แต่งผิ้ง (2551)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพการ สมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

**วราภรณ์ คำเพชรดี (2552)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ อุบลราชธานี แยกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (2) ฝ่ายกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง (3) ฝ่ายวางแผนและประเมินผล (4) ส่วนกำกับดูแลผู้เสียภาษี และ (5) ฝ่ายกรรมวิธีและคืนภาษี รวมทั้งสิ้นจำนวน 129 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรจาก (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (2) ฝ่ายกฎหมายและ

เร่งรัดภาษีอากรค้าง(3) ฝ่ายวางแผนและประเมินผล(4) ส่วนกำกับดูแลผู้เสียภาษี และ(5) ฝ่ายกรรมวิธีและคืนภาษี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ภูมิไม่เป็นสัดส่วน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า F-test ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายได้ด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $X = 3.86$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ( $X = 3.84$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $X = 3.56$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $X = 3.54$ ) โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $X = 3.48$ )

2. บุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ ฝ่ายปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

**สรุป เอี่ยมเสื่อ (2552)** ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมยุทธบริการทหารกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 300 นาย การศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจในด้านนโยบาย การบริหาร และการปกครองของผู้บังคับบัญชา และ อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลทดสอบสมมุติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และ อัตราเงินเดือน มีแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**สุชาติ รัศพฤกษ์ (2552)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะของประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากปัจจัย 6 ด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เป็นด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ตามลำดับ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากปัจจัย 6 ด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เป็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับ

**อติยา เสนะวงศ (2555, บทคัดย่อ)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

- ความสำเร็จในการทำงานความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า, การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานระดับความเห็นมากที่สุด ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย
- การได้รับความยอมรับนับถือ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ งานของข้าพเจ้ามีความท้าทายและ

น่าสนใจ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน

- ความรับผิดชอบในงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อย่อย ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง, งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

- ความก้าวหน้าในการทำงานความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ คณะส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ คณะมี การตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม, คณะมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร ความเห็นปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม, หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

- สวัสดิการ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ คณะมีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี รถรับ-ส่งบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ข้าพเจ้าได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ, คณะมีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร

- ความมั่นคงในการทำงานความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน, ข้าพเจ้าคิดว่าคณะเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ระดับความเห็นมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับคณะจนกว่าจะเกษียณอายุ

2. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, ส่วยงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, ส่วยงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านความสำเร็จในการทำงานกับปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.580\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.1 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.608\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.2 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.517\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.3 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.331\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.4 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิถีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.614\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.5 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิถีปกครองบังคับบัญชา ที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.567\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทาง

ความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.6 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.360\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.7 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย



5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านการได้รับความยอมรับนับถือกับปัจจัยด้านงาน

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.532\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.8 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.452\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.9 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.188\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.10 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.313\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.11 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.380\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.12 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการด้านการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชา ที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย



- ด้านการได้รับความยอมรับนับมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.591\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.13 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.230\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.14 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับปัจจัยค่าจูงใจในการทำงาน

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.663\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.15 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.732\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.16 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.593\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.17 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.169\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทาง
  - ความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.18 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
  - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.675\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.19 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชาที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
  - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.616\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.20 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
  - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.440\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.21 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านความรับผิดชอบในงานกับปัจจัยค่าจูงใจในการทำงาน
- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.421\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.22 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบต่อในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.380\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.23 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบต่อในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความรับผิดชอบต่อในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.436\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.24 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความรับผิดชอบต่อในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.285\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.25 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบต่อในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความรับผิดชอบต่อในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.469\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.26 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบต่อในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชาที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความรับผิดชอบต่อในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.447\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.27 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบต่อในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความรับผิดชอบต่อในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.386\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.28 นั่นคือ ระดับความคิดเห็น

ของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

8. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับปัจจัย  
 ค่าจูงใจในการทำงาน

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.487\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทาง

- ความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.29 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.675\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.30 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.591\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.31 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.486\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.32 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.701\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.33 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชา ที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.598\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทาง

- เดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.34 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก  $r$  เท่ากับ 0.545\*\* มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.35 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลายด้าน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์กมาใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิด เพราะมีความเหมาะสมกับเนื้อหางานวิจัย เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำนวนทั้งสิ้น 163 คน โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ซึ่งแบ่งเป็น

- 3.1.1 ข้าราชการพลเรือน จำนวน 59 คน
- 3.1.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 17 คน
- 3.1.3 พนักงานราชการ จำนวน 66 คน
- 3.1.4 ลูกจ้างชั่วคราว 21 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้กรอกแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้เป็นรูปแบบของการออกช่วงคำตอบ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่เป็นจริง โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง โดยนำแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย ด้านปัจจัยจูงใจ ของเฟรดเดอริคส์(Fredrick Herzberg) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ดำเนินการศึกษาข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัย และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สร้างค่านิยมเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางการสร้างคำถามของแบบสอบถาม

3.3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเนื้อหา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุง แก้ไขตามความเหมาะสม

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการ ตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้ภาษา (Wording) ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาในประเด็นความครอบคลุมเนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา ในประเด็นย่อยกับหัวข้อใหญ่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นวัดตามจุดประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นวัดตามจุดประสงค์

ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นไม่วัดตามจุดประสงค์

3.3.6 นำผลตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา ในประเด็นย่อยกับหัวข้อใหญ่แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 ชุด

3.3.8 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient ตามวิธีของ Cronbach โดยกำหนดค่า Alpha ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.93 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้ว จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรด้วยตนเอง โดยการขอความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ด้วยตนเอง

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้อง และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไว้เพื่อวิเคราะห์ต่อไป



### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวบุคคล ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วน โดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ กมลวรรณ มั่งนุ่น (2553, หน้า 49) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยเกณฑ์ในการให้คะแนน แบบเกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นเท่ากัน (อ้างถึงใน จิตรนันท์ บรรจงภาค  
(2547, หน้า6) ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

นำข้อมูลมาเขียนเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) นำเสนอข้อมูลโดยใช้วิธีการ  
บรรยายประกอบตาราง ตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจผลการศึกษา



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง โดยนำแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย ด้านปัจจัยจูงใจของเฟรดเดอริกซ์ (Fredrick Herzberg) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลมีดังนี้

$\mu$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sigma$  = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง โดยการแจกแจง ความถี่ และค่าร้อยละได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนตัว

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	25	15.30
หญิง	138	84.70
<b>รวม</b>	<b>163</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
21 - 30 ปี	54	33.10
31 - 40 ปี	75	46.00
41 - 50 ปี	24	14.70
มากกว่า 50ปี	10	6.10
<b>รวม</b>	<b>163</b>	<b>100.0</b>
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	17.20
ปริญญาตรี	124	76.10
สูงกว่าปริญญาตรี	11	6.70
<b>รวม</b>	<b>163</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาการทำงาน</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	52	31.90
มากกว่า 5 – 10 ปี	69	42.30
มากกว่า 10 – 15 ปี	24	14.70
มากกว่า 15 ปี	18	11.00
<b>รวม</b>	<b>163</b>	<b>100.0</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ลูกจ้าง	52	31.90
พนักงานระดับ 2-7	82	50.30
ผู้บริหารระดับ 8-10	2	1.20
อื่น ๆ	27	16.60
<b>รวม</b>	<b>163</b>	<b>100.00</b>
<b>อัตราเงินเดือน</b>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	3	1.80
10,001 – 20,000 บาท	109	66.90
20,001 – 30,000 บาท	44	27.00
30,001 – 40,000 บาท	7	4.30
<b>รวม</b>	<b>163</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 84.70 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด 75คน คิดเป็นร้อยละ 46.0รองลงมามีอายุระหว่าง 21 - 30ปี จำนวน 54คน คิดเป็นร้อยละ 33.10สำหรับผู้มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และผู้มีอายุมากกว่า 50ปี จำนวน 10คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

เมื่อจำแนกตามสำหรับระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 รองลงมา มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับ 2-7 มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 มีตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 และเป็นผู้บริหารระดับ 8 – 10 มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

เมื่อจำแนกตามรายได้ที่ได้รับพบว่า ส่วนใหญ่มีเงินเดือนในระดับ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 รองลงมาอยู่ระดับ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ระดับ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

#### 4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย ด้านปัจจัยจูงใจ ของเฟรดเดอริคส์ (Fredrick Herzberg) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในเรื่องของ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความเจริญเติบโตขององค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.2 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง

ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>1. ความสำเร็จของงาน</b>			
1. งานที่ทำปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.74	0.734	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	3.96	0.781	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.68	0.645	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชย	3.16	0.816	มาก
<b>ภาพรวมด้านความสำเร็จของงาน</b>	<b>3.84</b>	<b>0.787</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>			
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.50	3.202	มาก
6. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.58	0.792	มาก
7. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.52	0.651	มาก
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.27	0.861	ปานกลาง
<b>ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>3.63</b>	<b>1.369</b>	<b>มาก</b>
<b>3. การยอมรับนับถือ</b>			
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.38	0.826	ปานกลาง
10. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.694	มาก
11. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.62	0.771	มาก
12. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.21	0.864	ปานกลาง
<b>ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ</b>	<b>3.53</b>	<b>0.811</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>4. ความรับผิดชอบ</b>			
13. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.43	0.761	มาก
14. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.47	0.697	มาก
15. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.40	0.821	ปานกลาง
16. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.76	0.768	มาก
<b>ความรับผิดชอบภาพรวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.774</b>	<b>มาก</b>
<b>5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>			
17. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.91	0.952	ปานกลาง
18. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	3.01	0.846	ปานกลาง
19. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.05	0.807	ปานกลาง
20. ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.85	0.913	ปานกลาง
<b>ความก้าวหน้าภาพรวม</b>	<b>2.93</b>	<b>0.957</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>6. ความเจริญเติบโตขององค์กร</b>			
21. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	3.76	0.744	มาก
22. องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่	3.69	0.782	มาก
23. สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ หลาย ๆ หน่วยงาน	3.84	0.753	มาก
24. องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป	3.73	0.861	มาก
<b>ความเจริญเติบโตภาพรวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.751</b>	<b>มาก</b>
<b>สรุปความคิดเห็นความคิดเห็นของบุคลากร ในด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.09</b>	<b>0.794</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตาราง 4.2 พบว่า บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง มีความเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\mu=3.09$ ,  $\sigma=0.794$ )

เมื่อพิจารณาด้านความสำเร็จของงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.84$ ,  $\sigma=0.787$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องที่ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=0.785$ ) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.74$ ,  $\sigma=0.734$ ) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.68$ ,  $\sigma=0.645$ ) ส่วนในเรื่องของผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชดเชย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.16$ ,  $\sigma=0.816$ )

เมื่อพิจารณาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.63$ ,  $\sigma=1.369$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องของลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เป็นปัจจัยจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.58$ ,  $\sigma=0.792$ ) รองลงมาคือเรื่องของท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.651$ ) เรื่องของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=3.202$ ) ส่วนในเรื่องของลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.27$ ,  $\sigma=0.861$ )

เมื่อพิจารณาด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.53$ ,  $\sigma=0.811$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องของท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี เป็นปัจจัยจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.62$ ,  $\sigma=0.771$ ) รองลงมาเป็นเรื่องความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.694$ ) ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.38$ ,  $\sigma=0.826$ ) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.21$ ,  $\sigma=0.864$ )

เมื่อพิจารณาด้านความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.66$ ,  $\sigma=0.774$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเรื่องของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา เป็นปัจจัยจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.768$ ) รองลงมาเป็นเรื่องของปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.47$ ,  $\sigma=0.697$ ) ท่านรับผิดชอบต่องานที่ตรงกับความสนใจและ

ความถนัด อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.761$ ) ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.40$ ,  $\sigma=0.821$ )

เมื่อพิจารณาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.93$ ,  $\sigma=0.957$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่อง ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นปัจจัยสูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.05$ ,  $\sigma=0.807$ ) รองลงมา ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.01$ ,  $\sigma=0.846$ ) งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.91$ ,  $\sigma=0.952$ ) และเรื่องที่ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.85$ ,  $\sigma=0.913$ )

เมื่อพิจารณาด้านความเจริญเติบโตขององค์กร พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.94$ ,  $\sigma=0.751$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องของสายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ หลาย ๆ หน่วยงาน เป็นปัจจัยสูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.84$ ,  $\sigma=0.753$ ) รองลงมาคือเรื่องขององค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.744$ ) องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.73$ ,  $\sigma=0.861$ ) องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.69$ ,  $\sigma=0.782$ )

#### 4.3 วิเคราะห์ระดับปัจจัยสูงใจ

จากสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางที่แตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.3 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติของบุคลากร  
กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามเพศ

ปัจจัยเชิงจิต	ชาย				หญิง			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ทำปฏิบัติประสบ ผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	3.76	0.831	มาก	2	3.74	0.718	มาก	2
2. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในงานที่ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	4.04	0.735	มาก	1	3.94	0.790	มาก	1
3. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานได้	3.48	0.714	มาก	3	3.72	0.628	มาก	3
4. ผลการปฏิบัติงานของ ท่านได้รับการชมเชย	3.20	0.645	ปาน กลาง	4	3.15	0.845	ปาน กลาง	4
<b>ภาพรวมด้าน ความสำเร็จของงาน</b>	<b>3.76</b>	<b>0.779</b>	<b>มาก</b>		<b>3.85</b>	<b>0.791</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน ภาพรวมพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเพศหญิงมีปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu=3.85$ ,  $\sigma=0.791$ ) และเพศชายมีปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.779$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ เป็นเรื่องที่มีระดับปัจจัยเชิงจิตมากที่สุดโดยพบว่า

เพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีระดับปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.04$ ,  $\sigma=0.735$ ) และเพศหญิงมีระดับปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.94$ ,  $\sigma=0.790$ ) รองลงมาเป็นเรื่อง งานที่ทำปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.831$ ) และเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.74$ ,  $\sigma=0.718$ ) เรื่อง ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ เพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีระดับปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.48$ ,  $\sigma=0.714$ ) เพศหญิงมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.72$ ,  $\sigma=0.628$ ) และเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชยเพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีระดับปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.20$ ,  $\sigma=0.645$ ) และเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.15$ ,  $\sigma=0.845$ )

ตาราง 4.4 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ชาย				หญิง			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.88	7.970	1	มากที่สุด	3.54	3.469	2	มาก
6. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายของงานที่ชัดเจน	3.44	0.917	3	มาก	3.61	0.768	1	มาก
7. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.72	0.542	2	มาก	3.48	0.664	3	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ชาย				หญิง			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.24	0.879	4	ปานกลาง	3.28	0.861	4	ปานกลาง
ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.99	2.132	มาก		3.56	1.18	มาก	

จากตาราง 4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน ภาพรวมพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.99$ ,  $\sigma=2.132$ ) และเพศหญิง มีระดับปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.56$ ,  $\sigma=0.628$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพศชายมีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.88$ ,  $\sigma=7.970$ ) ส่วนเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจเรื่องนี้อยู่ระดับ 2 และเป็นปัจจัยอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.54$ ,  $\sigma=3.469$ ) รองลงมาเป็นเรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน เพศชายมีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.72$ ,  $\sigma=0.542$ ) ส่วนเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจเรื่องนี้อยู่ระดับ 3 และเป็นปัจจัยอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.48$ ,  $\sigma=0.664$ ) เรื่อง ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายของงานที่ชัดเจน เป็นปัจจัยที่จูงในเพศหญิงมากที่สุดเป็นระดับ 1 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.61$ ,  $\sigma=0.768$ ) ส่วนเพศชายมีปัจจัยจูงใจเรื่องนี้อยู่ระดับ 3 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.44$ ,  $\sigma=0.917$ ) เรื่องลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เพศชาย และเพศหญิงมีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับที่ 4 โดยเพศหญิง มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง( $\mu=3.28$ ,  $\sigma=0.861$ ) และเพศชายมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.24$ ,  $\sigma=0.879$ )

ตาราง 4.5 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ชาย				หญิง			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.52	0.653	มาก	3	3.36	0.853	ปานกลาง	3
10. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.52	0.653	มาก	2	3.41	0.702	มาก	2
11. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.84	0.800	มาก	1	3.58	0.762	มาก	1
12. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.44	0.583	มาก	4	3.17	0.901	ปานกลาง	4
<b>ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ</b>	<b>3.76</b>	<b>0.663</b>	<b>มาก</b>		<b>3.49</b>	<b>0.830</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน ภาพรวมพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.663$ ) มากกว่าซึ่งอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.49$ ,  $\sigma=0.830$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องที่ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพศชายและเพศหญิง มีระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีปัจจัยจูงใจ

( $\mu=3.84$ ,  $\sigma=0.800$ ) และเพศหญิงมีระดับปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.58$ ,  $\sigma=0.762$ ) เรื่อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพศชายและเพศหญิง มีระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.653$ ) และเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.41$ ,  $\sigma=0.702$ ) เรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน เพศชายมีระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.653$ ) แต่เพศหญิงมีปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.36$ ,  $\sigma=0.853$ ) เรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่านเพศชายมีระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.44$ ,  $\sigma=0.663$ ) แต่เพศหญิงมีปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.17$ ,  $\sigma=0.901$ )

ตาราง 4.6 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ชาย				หญิง			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
13. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความสนใจและความถนัด	3.48	0.714	มาก	4	3.42	0.772	มาก	3
14. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมี ความเหมาะสม	3.50	0.834	มาก	3	3.46	0.674	มาก	2

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ชาย				หญิง			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
15. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.92	7.979	มากที่สุด	1	3.41	0.817	มาก	4
16. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.64	0.700	มาก	2	3.78	0.781	มาก	1
<b>ความรับผิดชอบภาพรวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.830</b>	<b>มาก</b>		<b>3.67</b>	<b>0.766</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามเพศภาพรวม พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีปัจจัยจูงใจใน ( $\mu=3.58$ ,  $\sigma=0.830$ ) และเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=0.766$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องที่ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพศชายจัดเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับที่ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.92$ ,  $\sigma=7.979$ ) แต่เพศหญิงจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 4 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.41$ ,  $\sigma=817$ ) ในเรื่องท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลาเพศชายจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 2 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.64$ ,  $\sigma=0.700$ ) แต่เพศหญิงจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.78$ ,  $\sigma=0.781$ ) เรื่อง ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมเพศชายจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 3 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.834$ ) แต่เพศหญิงจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 2 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.46$ ,  $\sigma=0.674$ ) เรื่อง ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดเพศชายจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 4 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.48$ ,  $\sigma=0.714$ ) ส่วนเพศหญิงจัดเป็นปัจจัยระดับที่ 3 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.42$ ,  $\sigma=0.772$ )



ตาราง 4.7 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามเพศ

ปัจจัยใจ	ชาย				หญิง			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
17. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.80	1.080	ปานกลาง	4	2.93	0.930	ปานกลาง	3
18. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	3.20	0.645	ปานกลาง	1	2.98	0.875	ปานกลาง	2
19. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.16	0.850	ปานกลาง	2	3.03	0.801	ปานกลาง	1
20. ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.84	0.987	ปานกลาง	3	2.85	0.903	ปานกลาง	4
<b>ความก้าวหน้าภาพรวม</b>	<b>3.08</b>	<b>0.909</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.91</b>	<b>0.966</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยใจด้านความก้าวหน้า ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามเพศ ภาพรวม พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายมีปัจจัยใจ ( $\mu=3.08$ ,  $\sigma=0.909$ ) และเพศหญิงมีปัจจัยใจ ( $\mu=2.91$ ,  $\sigma=0.966$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องที่ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมเพศชายจัดเป็นปัจจัยใจระดับที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.20$ ,  $\sigma=0.645$ ) แต่เพศหญิงจัดเป็นปัจจัยใจระดับที่ 2 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.98$ ,  $\sigma=0.875$ ) เรื่องท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพศชายจัดเป็นปัจจัยใจระดับที่ 2 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.16$ ,  $\sigma=0.850$ ) และเพศหญิงจัดเป็นปัจจัยใจระดับที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.03$ ,  $\sigma=0.801$ ) เรื่อง

ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพศชายจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.84$ ,  $\sigma=0.987$ ) แต่เพศหญิงจัดเป็นปัจจัยจูงใจในระดับที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.85$ ,  $\sigma=0.903$ ) เรื่องงานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพศชายจัดเป็นปัจจัยจูงใจในระดับที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.80$ ,  $\sigma=1.080$ ) แต่เพศหญิงจัดเป็นปัจจัยจูงใจในระดับที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.93$ ,  $\sigma=0.930$ )

ตาราง 4.8 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ชาย				หญิง			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
21. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	3.72	0.792	มาก	2	3.77	0.738	มาก	3
22. องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่	3.64	0.810	มาก	3	3.70	0.779	มาก	4
23. สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่นๆ หลายๆ หน่วยงาน	3.84	0.850	มาก	1	3.84	0.737	มาก	1
24. องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป	3.44	1.044	มาก	4	3.78	0.817	มาก	2
<b>ความเจริญเติบโตภาพรวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.831</b>	<b>มาก</b>		<b>3.97</b>	<b>0.734</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความเจริญเติบโตขององค์กรของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามเพศภาพรวม พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.831$ ) และเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.97$ ,  $\sigma=0.734$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องสายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่นๆ หลายๆ หน่วยงานเพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยจูงใจอยู่ระดับมาก โดยจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 1 โดยเพศชายมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.84$ ,  $\sigma=0.850$ ) และเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจ

( $\mu=3.84$ ,  $\sigma=0.737$ ) ในเรื่ององค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปเพศชายจัดเป็นปัจจัยระดับที่ 2 มีระดับปัจจัยสูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.72$ ,  $\sigma=0.792$ ) ส่วนเพศหญิงจัดเป็นปัจจัยสูงใจในระดับที่ 3 อยู่ในระดับ ( $\mu=3.77$ ,  $\sigma=0.738$ ) เรื่อง องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่เพศชายจัดเป็นปัจจัยระดับที่ 3 มีระดับปัจจัยสูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.64$ ,  $\sigma=0.810$ ) ส่วนเพศหญิงจัดเป็นปัจจัยสูงใจระดับที่ 4 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.70$ ,  $\sigma=0.779$ ) เรื่อง องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไปเพศชายจัดเป็นปัจจัยสูงใจระดับที่ 4 มีระดับปัจจัยสูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.44$ ,  $\sigma=1.044$ ) ส่วนเพศหญิงจัดเป็นปัจจัยสูงใจระดับที่ 2 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.78$ ,  $\sigma=0.817$ )

ตาราง 4.9 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยสูงใจด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักรับบริหารกลางจำแนกตามอายุ

ปัจจัยสูงใจ	21 – 30 ปี				31 – 40 ปี				41 – 50 ปี				มากกว่า 50 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ทำปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	3.76	0.612	มาก	2	3.56	0.793	มาก	3	3.88	0.537	มาก	2	4.70	0.483	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในงานที่ปฏิบัติจน ประสบผลสำเร็จ	3.89	0.861	มาก	1	3.85	0.766	มาก	1	4.17	0.565	มาก	1	4.60	0.516	มากที่สุด	2

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	21 – 30 ปี				31 – 40 ปี				41 – 50 ปี				มากกว่า 50 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.61	0.656	มาก	3	3.60	0.658	มาก	2	3.88	0.448	มาก	2	4.20	0.632	มาก	3
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชย	3.22	0.769	ปานกลาง	4	3.04	0.813	ปานกลาง	4	3.21	0.977	ปานกลาง	3	3.60	0.516	มาก	4
ภาพรวมด้านความสำเร็จของงาน	3.74	0.734	มาก		3.96	0.781	มาก		3.68	0.645	มาก		3.16	0.816	ปานกลาง	

จากตาราง 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอายุภาพรวม พบว่า ผู้มีช่วงอายุต่างก็มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=0.781$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.74$ ,  $\sigma=0.734$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.68$ ,  $\sigma=0.645$ ) และมากกว่าผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.16$ ,  $\sigma=0.816$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

เรื่องงานที่ทำปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นปัจจัยงใจระดับที่ 1 สำหรับผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยงใจระดับมากที่สุด ( $\mu=4.70$ ,  $\sigma=0.483$ ) แต่จัดเป็นปัจจัยงใจระดับที่ 2 สำหรับผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยงใจในระดับมาก ( $\mu=3.88$ ,

$\sigma=0.537$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยงใจในระดับมาก ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.612$ ) และ ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยงใจในระดับมาก ( $\mu=3.56$ ,  $\sigma=0.781$ )

เรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จพบว่า จัดเป็นปัจจัยงใจระดับที่ 2 ผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยงใจระดับมากที่สุด ( $\mu=4.60$ ,  $\sigma=0.516$ )แต่จัดเป็นปัจจัยงใจระดับที่ 1 สำหรับผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยงใจในระดับมาก ( $\mu=4.17$ ,  $\sigma=0.565$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยงใจ ในระดับมาก ( $\mu=3.89$ ,  $\sigma=0.861$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยงใจในระดับมาก ( $\mu=3.85$ ,  $\sigma=0.766$ )

เรื่อง ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้พบว่า จัดเป็นปัจจัยงใจระดับ 2 ของผู้มีช่วงอายุระหว่าง ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี โดย ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.04$ ,  $\sigma=0.813$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.21$ ,  $\sigma=0.977$ ) นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยงใจระดับที่ 3 ของผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี โดยผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยงใจระดับมาก ( $\mu=4.20$ ,  $\sigma=0.632$ )และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.22$ ,  $\sigma=0.769$ )

ตาราง 4.10 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรม

ทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจุดใจ	21 – 30 ปี				31 – 40 ปี				41 – 50 ปี				มากกว่า 50 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.02	0.451	มาก	1	3.19	0.800	ปานกลาง	3	3.25	0.676	ปานกลาง	4	3.60	0.699	มาก	3
6. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีกมลแบ่งขบท้ายของงานที่ชัดเจน	3.65	0.872	มาก	2	3.44	0.793	มาก	1	3.63	0.495	มาก	2	4.20	0.632	มาก	1
7. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.50	0.666	มาก	3	3.40	0.678	ปานกลาง	2	3.71	0.464	มาก	1	4.00	0.471	มาก	2
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.31	0.820	ปานกลาง	4	3.08	0.882	ปานกลาง	4	3.46	0.721	มาก	3	4.00	0.816	มาก	2

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ปัจจัย จิตใจ	21 – 30 ปี				31 – 40 ปี				41 – 50 ปี				มากกว่า 50 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
ภาพรวม ด้าน ลักษณะ ของงาน ที่ปฏิบัติ	3.5 0	3.2 02	มาก		3.5 8	079 2	มาก		3.5 2	0.65 1	มาก		3. 27	0.86 1	ปาน กลาง	

จากตาราง 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้มีช่วงอายุ 21-30 ปี, ผู้มีช่วงอายุผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และผู้มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน มีปัจจัยจิตใจในระดับมาก ( $\mu=3.58$ ,  $\sigma=0.792$ ) โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.645$ ) ส่วนผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=3.202$ ) และผู้มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.27$ ,  $\sigma=0.861$ ) ส่วนผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานในระดับปานกลาง ( $\mu=3.27$ ,  $\sigma=0.861$ ) เมื่อพิจารณาทางด้านตามช่วงอายุดังนี้

เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พบว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานเป็นระดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.02$ ,  $\sigma=5.451$ ) จัดเป็นระดับที่ 3 สำหรับผู้มีช่วงอายุ 31-40 ปี และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี โดยผู้มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีปัจจัยจูงระดับปานกลาง ( $\mu=3.19$ ,  $\sigma=0.800$ ) และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจระดับมาก ( $\mu=3.60$ ,  $\sigma=0.699$ ) แต่จัดเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับที่ 4 สำหรับผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี อยู่ในระดับที่ปานกลาง ( $\mu=3.25$ ,  $\sigma=0.676$ )

เรื่อง ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายของงานที่ชัดเจน จัดเป็นปัจจัยสูงในอยู่ในระดับที่ 1 สำหรับ ผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปีและผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยสูงใจระดับมาก ( $\mu=4.20$ ,  $\sigma=0.632$ )และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยสูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.44$ ,  $\sigma=0.793$ ) และจัดเป็นปัจจัยสูงใจระดับ 2 ของ ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี และผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยสูงใจ ในระดับมาก ( $\mu=3.65$ ,  $\sigma=0.872$ ) และผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยสูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.63$ ,  $\sigma=0.495$ )

เรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน จัดเป็นปัจจัยสูงใจระดับที่ 1 สำหรับผู้มีช่วงอายุ 41-50 ปี โดยมีปัจจัยสูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.71$ ,  $\sigma=0.464$ ) และจัดเป็นปัจจัยสูงใจระดับที่ 2 สำหรับ ผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยสูงใจระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.471$ )และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยสูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.08$ ,  $\sigma=0.882$ ) และจัดเป็นปัจจัยสูงใจระดับที่ 3 สำหรับผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยสูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.666$ )

เรื่อง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่จัดเป็นปัจจัยสูงใจระดับที่ 2 สำหรับผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีปัจจัยสูงใจระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.816$ )และเป็นปัจจัยสูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยสูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.46$ ,  $\sigma=0.464$ ) เป็นปัจจัยสูงใจของผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี และผู้มีช่วงอายุ 31-40 ปี โดยผู้มีปัจจัยสูงใจ 21-30 ปี มีปัจจัยสูงใจ ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.31$ ,  $\sigma=0.820$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยสูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.08$ ,  $\sigma=0.882$ )



ตาราง 4.11 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยใจด้านการยอมรับนับถือ ในการปฏิบัติงาน  
ที่แตกต่างกันของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามอายุ

ปัจจัยใจ	21 – 30 ปี				31 – 40 ปี				41 – 50 ปี				มากกว่า 50 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.43	0.815	มาก	3	3.33	0.741	ปานกลาง	2	3.21	1.103	ปานกลาง	2	3.90	0.568	มาก	4
10. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.746	มาก	1	3.33	0.600	ปานกลาง	2	3.33	0.816	ปานกลาง	1	4.00	0.471	มาก	2
11. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.48	0.863	มาก	2	3.60	0.735	มาก	1	3.71	0.624	มาก	3	4.30	0.483	มากที่สุด	1
12. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.30	0.792	ปานกลาง	4	3.11	0.863	ปานกลาง	3	3.17	1.090	ปานกลาง	4	3.60	0.516	มาก	3
ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ	3.38	0.826	ปานกลาง		3.43	0.694	มาก		3.62	0.771	มาก		3.21	0.864	ปานกลาง	

จากตาราง 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยใจด้านการยอมรับนับถือของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอายุ ภาพรวม พบว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยใจ ( $\mu=3.62$ ,  $\sigma=0.771$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยใจ ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.694$ ) ส่วนผู้มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และผู้มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยใจ ( $\mu=3.38$ ,  $\sigma=0.826$ ) และผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยใจ ( $\mu=3.21$ ,  $\sigma=0.864$ ) เมื่อพิจารณาทางด้านตามช่วงอายุดังนี้

เรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่านพบว่า จัดเป็นปัจจัยงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีช่วงอายุ 31-40 ปี และผู้มีอายุ 41-50 ปีอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีปัจจัยงใจ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=0.741$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยงใจ ( $\mu=3.21$ ,  $\sigma=1.103$ ) จัดเป็นปัจจัยงใจระดับ 3 สำหรับ มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.815$ ) และเป็นปัจจัยงใจในระดับ 4 สำหรับผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยงใจในระดับมาก ( $\mu=3.90$ ,  $\sigma=0.568$ )

เรื่อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จัดเป็นปัจจัยงใจระดับที่ 1 สำหรับผู้มีอายุช่วง 21-30 ปี และผู้มีอายุ 41-50 ปี โดยผู้มีอายุ 21-30 ปี มีปัจจัยงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.746$ ) และผู้มีอายุ 41-50 ปี มีปัจจัยงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=0.816$ )จัดเป็นปัจจัยงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีอายุ 31-40 ปีและผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยผู้มีอายุ 31-40 ปี มีปัจจัยงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=0.600$ ) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.471$ )

เรื่อง ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จัดเป็นปัจจัยงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยผู้มีอายุ 31-40 ปี มีปัจจัยงใจในระดับมาก ( $\mu=4.30$ ,  $\sigma=0.483$ )และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยงใจ ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.60$ ,  $\sigma=0.735$ ) เป็นปัจจัยงใจระดับที่ 2 สำหรับผู้มีช่วงอายุ 21-30 ปี โดยมีปัจจัยงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.48$ ,  $\sigma=0.863$ ) และเป็นจัดเป็นปัจจัยระดับ 3 สำหรับผู้มีช่วงอายุ 41-50 ปี โดยมีปัจจัยงใจในระดับมาก ( $\mu=3.71$ ,  $\sigma=0.624$ )

เรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน จัดเป็นปัจจัยระดับ 3 สำหรับผู้มีอายุ 31-40 และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี โดยผู้มีอายุ 31-40 มีปัจจัยงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.11$ ,  $\sigma=0.863$ ) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยงใจในระดับมาก ( $\mu=3.60$ ,  $\sigma=0.516$ ) จัดเป็นปัจจัยระดับ 4 สำหรับผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 21-30 ปี และ ผู้มีอายุ 41-30 ปี โดยมีปัจจัยงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้มีอายุ 21-30 ปี มีปัจจัยงใจ ( $\mu=3.30$ ,  $\sigma=0.826$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยงใจ ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.17$ ,  $\sigma=1.090$ )

ตาราง 4.12 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามช่วงอายุ

ปัจจัยจูงใจ	21 – 30 ปี				31 – 40 ปี				41 – 50 ปี				มากกว่า 50 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
13. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.46	0.840	มาก	4	3.25	0.699	ปานกลาง	3	3.67	0.565	มาก	2	4.00	0.816	มาก	2
14. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.50	0.607	มาก	3	3.40	0.771	ปานกลาง	2	3.50	0.511	มาก	3	3.80	0.919	มาก	4
15. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.56	0.664	มาก	2	3.23	0.924	ปานกลาง	4	3.38	0.770	ปานกลาง	4	3.90	0.568	มาก	3
16. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.74	0.851	มาก	1	3.72	0.745	มาก	1	3.79	0.721	มาก	1	4.10	0.568	มาก	1
ความรับผิดชอบภาพรวม	3.43	0.761	มาก		3.47	0.697	มาก		3.40	0.821	ปานกลาง		3.76	0.768	มาก	

จากตาราง 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอายุ ภาพรวม พบว่า ผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี ผู้มีอายุ 31-40 ปี ผู้มีอายุ 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัย

จูงใจ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.768$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.47$ ,  $\sigma=0.697$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.761$ ) ส่วนผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.40$ ,  $\sigma=0.821$ ) เมื่อพิจารณารายด้านดังนี้

เรื่อง ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 2 ของผู้ที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี อยู่ในระดับมาก โดยผู้มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=0.565$ ) และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.816$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 3 สำหรับผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.25$ ,  $\sigma=0.699$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจระดับมาก ( $\mu=3.46$ ,  $\sigma=0.840$ ) มากกว่า มากกว่า

เรื่อง ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 2 ในผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.40$ ,  $\sigma=0.771$ ) จัดเป็นปัจจัยระดับที่ 3 สำหรับผู้มีอายุ 21-30 ปี และ 41-50 ปี โดยมีปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีอายุ 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.607$ ) และผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.511$ ) และจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจระดับมากที่สุด ( $\mu=3.80$ ,  $\sigma=0.919$ )

เรื่อง ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 2 ในผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 21-30 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.56$ ,  $\sigma=0.664$ ) จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจระดับมากที่สุด ( $\mu=3.90$ ,  $\sigma=0.568$ ) และจัดเป็นปัจจัยจูงใจในระดับที่ 4 สำหรับผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ในระดับปานกลาง โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.23$ ,  $\sigma=0.924$ ) และผู้มีอายุระหว่าง 41-50 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.38$ ,  $\sigma=0.770$ ) มากกว่า

เรื่อง ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา จัดเป็นปัจจัยจูงใจในระดับที่ 1 สำหรับผู้มีอายุระหว่าง 21-30 ปี, ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี, ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี อยู่ในระดับมาก โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.74$ ,  $\sigma=0.851$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.72$ ,  $\sigma=0.745$ ) ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.79$ ,  $\sigma=0.721$ ) และผู้มีอายุระหว่างมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.10$ ,  $\sigma=0.568$ )

ตาราง 4.13 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรกรม  
ทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจุดใจ	21 – 30 ปี				31 – 40 ปี				41 – 50 ปี				มากกว่า 50 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
17. งานใน หน้าที่ทำให้ ท่านมีโอกาสที่ จะเลื่อน ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	2.94	0.787	ปาน กลาง	3	2.84	1.053	ปาน กลาง	3	2.92	0.974	ปาน กลาง	3	3.30	0.949	ปาน กลาง	1
18. ระบบการ เลื่อนขั้น เงินเดือนใน หน่วยงานของ ท่านมีความ เป็นธรรม	2.93	0.843	ปาน กลาง	4	3.04	0.877	ปาน กลาง	1	3.08	0.717	ปาน กลาง	2	3.10	0.994	ปาน กลาง	2
19. ท่านได้รับ การส่งเสริม สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ในการ ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และ ประสบการณ์	3.04	0.751	ปาน กลาง	1	2.97	0.854	ปาน กลาง	2	3.29	0.751	ปาน กลาง	1	3.10	0.876	ปาน กลาง	2

ตาราง 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	21 – 30 ปี				31 – 40 ปี				41 – 50 ปี				มากกว่า 50 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
20. ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.02	0.858	ปานกลาง	2	2.73	0.905	ปานกลาง	4	2.83	0.868	ปานกลาง	4	2.80	1.317	ปานกลาง	3
ความก้าวหน้าภาพรวม	2.91	0.952	ปานกลาง		3.01	0.846	ปานกลาง		3.05	0.807	ปานกลาง		2.85	0.807	ปานกลาง	

จากตาราง 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามอายุ พบว่าผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี, ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31- 40 ปี, ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.91$ ,  $\sigma=0.952$ ) ผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจ( $\mu=3.01$ ,  $\sigma=0.846$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.05$ ,  $\sigma=0.807$ )ผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.85$ ,  $\sigma=0.807$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามช่วงอายุ ดังนี้

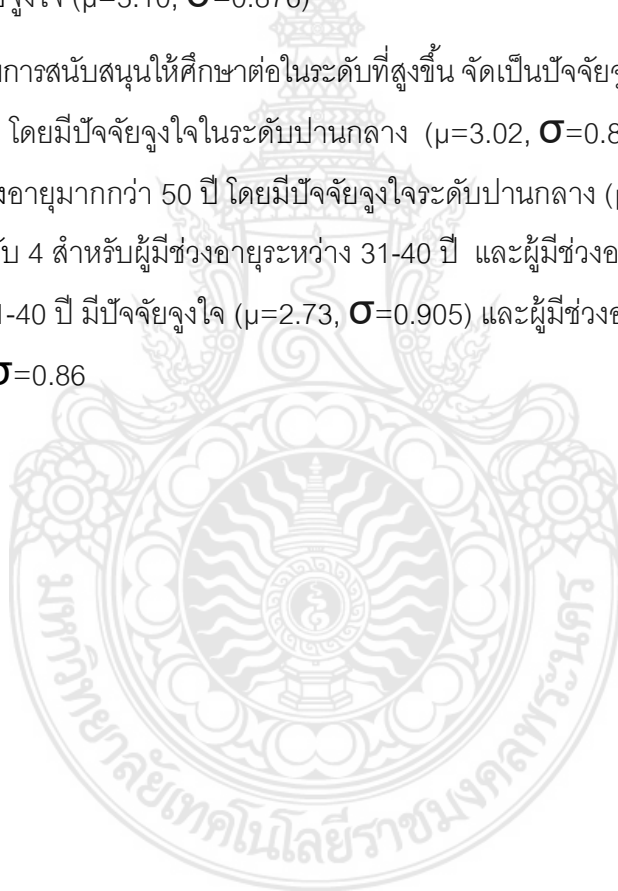
เรื่องงานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ของผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.30$ ,  $\sigma=0.949$ )และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ของผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 21-30 ปี, ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.94$ ,  $\sigma=0.565$ )ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.84$ ,  $\sigma=1.053$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.92$ ,  $\sigma=0.974$ )

เรื่อง ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ของผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.04$ ,  $\sigma=0.877$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 2 สำหรับผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี และ ผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ในระดับปานกลาง โดยผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.08$ ,  $\sigma=0.717$ ) และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มี

ปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.10$ ,  $\sigma=0.994$ )และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจ ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.93$ ,  $\sigma=0.843$ )

เรื่อง ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จัดเป็นปัจจัยระดับที่ 1 ของผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 21-30 ปี และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.04$ ,  $\sigma=0.751$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.29$ ,  $\sigma=0.751$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.97$ ,  $\sigma=0.854$ ) และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.10$ ,  $\sigma=0.876$ )

เรื่อง ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ของผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.02$ ,  $\sigma=0.858$ ) จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจระดับปานกลาง ( $\mu=2.80$ ,  $\sigma=1.317$ ) จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี โดยมีผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.73$ ,  $\sigma=0.905$ ) และผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.83$ ,  $\sigma=0.86$ )



ตาราง 4.14 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านความเจริญเติบโตในองค์กรของ  
บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอายุ

ปัจจัย จุดใจ	21 – 30 ปี				31 – 40 ปี				41 – 50 ปี				มากกว่า 50 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
21. องค์กร ของท่าน เป็นที่รู้จัก ของบุคคล ทั่วไป	3.63	0.760	มาก	3	3.72	0.745	มาก	3	3.96	0.624	มาก	2	4.30	0.675	มากที่สุด	2
22. องค์กร ของท่านมี ขนาดใหญ่	3.56	0.718	มาก	4	3.73	0.844	มาก	2	3.67	0.702	มาก	4	4.10	0.738	มาก	4
23. สาย งานภายใน องค์กรของ ท่านเป็น สายงานที่ ต้อง ประสานกับ หน่วยงาน อื่นๆ หลายๆ หน่วยงาน	3.76	0.775	มาก	1	3.80	0.753	มาก	1	4.00	0.659	มาก	1	4.20	0.789	มาก	3
24. องค์กร ของท่าน เป็นสาย งานการ บริการแก่ บุคคล ทั่วไป	3.69	0.865	มาก	2	3.61	0.853	มาก	4	3.83	0.816	มาก	3	4.60	0.516	มากที่สุด	1
ความ เจริญเติบโต ภาพรวม	3.76	0.744	มาก		3.69	0.782	มาก		3.84	0.753	มาก		3.73	0.861	มาก	



จากตาราง 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจด้านความเจริญเติบโตในองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี, ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31- 40 ปี, ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.744$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31- 40 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.69$ ,  $\sigma=0.782$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.84$ ,  $\sigma=0.753$ ) และผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.73$ ,  $\sigma=0.861$ ) เมื่อพิจารณาทางด้านตามช่วงอายุดังนี้

เรื่อง องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป จัดเป็นปัจจัยจิตใจระดับ 2 ของผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจิตใจในระดับมาก ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=0.624$ ) และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจิตใจในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.30$ ,  $\sigma=0.675$ ) เป็นปัจจัยจิตใจในสำหรับ ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 21-30 ปี และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดย ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.63$ ,  $\sigma=0.760$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.72$ ,  $\sigma=0.745$ )

เรื่อง องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่ จัดเป็นปัจจัยจิตใจระดับ 2 สำหรับมีช่วงอายุ ระหว่าง 31-40 ปี โดยมีปัจจัยจิตใจในระดับมาก ( $\mu=3.73$ ,  $\sigma=0.844$ ) เป็นปัจจัยจิตใจระดับ 4 สำหรับผู้มีอายุระหว่าง 21-30 ปี, ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.56$ ,  $\sigma=0.718$ ) ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=0.702$ ) และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=4.10$ ,  $\sigma=0.738$ )

เรื่อง สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่นๆ หลายๆ หน่วยงาน จัดเป็นปัจจัยจิตใจระดับ 1 ของผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี, ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 31-40 ปี และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.775$ ) ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=3.80$ ,  $\sigma=0.753$ ) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจิตใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.659$ ) เป็นปัจจัยจิตใจระดับที่ 3 สำหรับผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจิตใจระดับมาก ( $\mu=4.20$ ,  $\sigma=0.789$ )

เรื่อง องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป จัดเป็นปัจจัยจิตใจระดับ 1 ของผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีปัจจัยจิตใจระดับมากที่สุด ( $\mu=4.60$ ,  $\sigma=0.516$ ) เป็นปัจจัยจิตใจระดับ 2 ของผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 21-30 ปี มีปัจจัยจิตใจในระดับมาก ( $\mu=3.69$ ,  $\sigma=0.865$ ) เป็นปัจจัยจิตใจ

ระดับ 3 ของผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.83$ ,  $\sigma=0.816$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจสำหรับผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.61$ ,  $\sigma=0.853$ )

ตาราง 4.15 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ
1. งานที่ทำปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.32	0.723	ปานกลาง	3	3.82	0.722	มาก	2	3.91	0.539	มาก	2
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	3.82	0.983	มาก	1	3.96	0.737	มาก	1	4.27	0.647	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.46	0.793	มาก	2	3.71	0.622	มาก	3	3.91	0.302	มาก	2
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชย	2.82	0.863	ปานกลาง	4	3.23	0.763	ปานกลาง	4	3.27	1.104	ปานกลาง	3
<b>ภาพรวมด้านความสำเร็จของงาน</b>	<b>3.50</b>	<b>0.923</b>	<b>มาก</b>		<b>3.89</b>	<b>0.733</b>	<b>มาก</b>		<b>4.09</b>	<b>0.831</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี, ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในด้าน

ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.923$ ) ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.89$ ,  $\sigma=0.733$ ) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.09$ ,  $\sigma=0.831$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับการศึกษาดังนี้

เรื่องงานที่ทำปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 2 สำหรับ ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.82$ ,  $\sigma=0.722$ ) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.91$ ,  $\sigma=0.539$ ) สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.32$ ,  $\sigma=0.723$ )

เรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 1 ของผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี, ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\mu=3.82$ ,  $\sigma=0.983$ )

และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=0.737$ ) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.27$ ,  $\sigma=0.647$ )

เรื่อง ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.46$ ,  $\sigma=0.793$ ) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.91$ ,  $\sigma=0.302$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.71$ ,  $\sigma=0.622$ )

เรื่อง ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.27$ ,  $\sigma=1.104$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจสำหรับ ผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.23$ ,  $\sigma=0.763$ ) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.82$ ,  $\sigma=0.863$ )

ตาราง 4.16 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของ  
บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.96	5.594	มาก	1	3.25	0.651	ปานกลาง	3	3.44	0.616	มาก	2
6. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีกลแรงจูงใจของงานที่ชัดเจน	3.46	0.979	มาก	3	3.62	0.651	มาก	1	3.42	0.584	มาก	3
7. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.54	0.753	มาก	2	3.42	0.579	มาก	2	3.54	0.658	มาก	1
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.27	0.952	ปานกลาง	4	3.19	0.791	ปานกลาง	4	3.17	0.868	ปานกลาง	4
ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.04	0.922	ปานกลาง		3.76	1.465	มาก		3.64	0.674	มาก	

จากตาราง 4.16 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ท่านทำของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวม พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=1.465$ ) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.64$ ,  $\sigma=0.674$ ) ส่วนผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.04$ ,  $\sigma=0.922$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับการศึกษาดังนี้

เรื่องงานที่ทำนปฏิบัติอยู่ทำทหายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=5.594$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.44$ ,  $\sigma=0.616$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.25$ ,  $\sigma=0.651$ )

เรื่อง ลักษณะของงานที่ทำนรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขบข่ายของงานที่ชัดเจนจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.62$ ,  $\sigma=0.651$ ) และเป็นปัจจัยระดับ 3 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจระดับมาก โดยผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.46$ ,  $\sigma=0.979$ ) ผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.42$ ,  $\sigma=0.584$ )

เรื่อง งานที่ทำนรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.54$ ,  $\sigma=0.658$ ) จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.54$ ,  $\sigma=0.753$ ) และผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.42$ ,  $\sigma=0.579$ )

เรื่อง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.27$ ,  $\sigma=0.952$ ) ผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.19$ ,  $\sigma=0.791$ ) ผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.17$ ,  $\sigma=0.868$ )

ตาราง 4.17 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือของบุคลากร

กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกเป็นระดับการศึกษา

ปัจจัยเชิงจิต	ต่ำกว่าปรกติ				ปรกติ				สูงกว่าปรกติ			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
9. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับเชื่อถือใน ความรู้ความสามารถ ของท่าน	2.93	0.766	ปาน กลาง	3	3.47	0.811	มาก	3	3.55	0.820	มาก	2
10. ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	3.14	0.651	ปาน กลาง	2	3.48	0.692	มาก	2	3.55	0.688	มาก	2
11. ท่านได้รับความ ร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	3.43	0.836	มาก	1	3.65	0.756	มาก	1	3.82	0.751	มาก	1
12. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญ ชมเชยต่อผลสำเร็จ ในงานของท่าน	2.93	0.979	ปาน กลาง	3	3.28	0.832	ปาน กลาง	4	3.09	0.831	ปาน กลาง	3
<b>ภาพรวมด้าน ยอมรับนับถือ</b>	3.14	0.803	ปาน กลาง		3.61	0.793	มาก		3.55	0.820	มาก	

จากตาราง 4.17 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวม พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.61$ ,  $\sigma=0.793$ ) มากกว่า ผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.55$ ,  $\sigma=0.820$ ) มากกว่าผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.14$ ,  $\sigma=0.803$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับการศึกษาดังนี้

เรื่อง ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.55$ ,  $\sigma=0.820$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.47$ ,  $\sigma=0.811$ ) และผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=2.93$ ,  $\sigma=0.766$ )

เรื่อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.48$ ,  $\sigma=0.692$ ) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.55$ ,  $\sigma=0.688$ ) ส่วนผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.14$ ,  $\sigma=0.651$ )

เรื่อง ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.82$ ,  $\sigma=0.751$ ) ผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.65$ ,  $\sigma=0.756$ ) และ ผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.836$ )

เรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และผู้การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.93$ ,  $\sigma=0.979$ ) และผู้การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.09$ ,  $\sigma=0.831$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.28$ ,  $\sigma=0.832$ )

ตาราง 4.18 ผลวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม  
ทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยเชิงจิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
13. ท่านรับผิดชอบงาน ที่ตรงกับความสนใจ และความถนัด	3.18	0.90 5	ปาน กลาง	3	3.48	0.73 8	มาก	4	3.55	0.522	มาก	2
14. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความ เหมาะสม	3.25	0.64 5	ปาน กลาง	2	3.52	0.71 5	มาก	2	3.55	0.522	มาก	2
15. ท่านได้รับมอบหมาย ให้มีอำนาจในการ ตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.04	0.83 8	ปาน กลาง	4	3.51	0.81 1	มาก	3	3.09	0.539	ปาน กลาง	3
16. ท่านปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมายทันตาม กำหนดเวลา	3.50	0.74 5	มาก	1	3.81	0.77 9	มาก	1	3.82	0.603	มาก	1
<b>ความรับผิดชอบ ภาพรวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.77 2</b>	<b>ปาน กลาง</b>		<b>3.74</b>	<b>0.77 4</b>	<b>มาก</b>		<b>3.60</b>	<b>0.516</b>	<b>มาก</b>	



จากตาราง 4.18 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวม พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.74$ ,  $\sigma=0.774$ ) และ ผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.60$ ,  $\sigma=0.516$ ) ผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.32$ ,  $\sigma=0.772$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับการศึกษา ดังนี้

เรื่อง ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ของผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.55$ ,  $\sigma=0.522$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ของผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.18$ ,  $\sigma=0.905$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.48$ ,  $\sigma=0.738$ )

เรื่อง ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี และ มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.55$ ,  $\sigma=0.522$ ) มากกว่า ผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.715$ ) มากกว่า ผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.25$ ,  $\sigma=0.645$ )

เรื่อง ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 3 ของผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.51$ ,  $\sigma=0.811$ )แต่ผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.09$ ,  $\sigma=0.539$ ) และจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.04$ ,  $\sigma=0.838$ )

เรื่อง ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.772$ ) ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.81$ ,  $\sigma=0.779$ ) และผู้การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.82$ ,  $\sigma=0.603$ )

ตาราง 4.19 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือของบุคลากร  
กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจุดใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ
17. งานในหน้าที่ทำให้ ท่านมีโอกาสที่จะ เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น	2.54	1.036	ปาน กลาง	3	3.00	0.928	ปาน กลาง	3	2.91	0.831	ปาน กลาง	3
18. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานของ ท่านมีความเป็นธรรม	2.82	0.819	ปาน กลาง	2	3.04	0.859	ปาน กลาง	2	3.18	0.751	ปาน กลาง	1
19. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับ บัญชาในการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	2.89	0.875	ปาน กลาง	1	3.09	0.776	ปาน กลาง	1	3.00	1.000	ปาน กลาง	2
20. ท่านรับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	2.54	0.838	ปาน กลาง	3	2.91	0.928	ปาน กลาง	4	2.91	0.831	ปาน กลาง	3
<b>ความก้าวหน้า ภาพรวม</b>	<b>2.50</b>	<b>1.106</b>	<b>ปาน กลาง</b>		<b>3.02</b>	<b>0.906</b>	<b>ปาน กลาง</b>		<b>3.00</b>	<b>0.894</b>	<b>ปาน กลาง</b>	

จากตาราง 4.19 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.50$ ,  $\sigma=1.106$ ) ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.02$ ,  $\sigma=0.906$ ) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.894$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับการศึกษาดังนี้

เรื่องงานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจัดเป็นปัจจัยระดับ 3 ของผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.54$ ,  $\sigma=1.036$ ) ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.928$ ) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.91$ ,  $\sigma=0.831$ )

เรื่อง ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ของผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในอยู่ระดับปานกลาง ( $\mu=3.18$ ,  $\sigma=0.751$ ) และจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.82$ ,  $\sigma=0.819$ ) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.04$ ,  $\sigma=0.859$ )

เรื่อง ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ของผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.89$ ,  $\sigma=0.875$ ) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.09$ ,  $\sigma=0.776$ ) จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ของผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ )

เรื่อง ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.54$ ,  $\sigma=0.838$ ) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.91$ ,  $\sigma=0.831$ ) และจัดเป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 4 ของผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.91$ ,  $\sigma=0.928$ ) มากกว่า

ตาราง 4.20 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านการเจริญเติบโตขององค์กร  
ของบุคลากร กรม ทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยเชิงจิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
21. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	3.75	0.928	มาก	2	3.78	0.705	มาก	2	3.55	0.688	มาก	1
22. องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่	3.89	0.956	มาก	1	3.65	0.733	มาก	4	3.55	0.820	มาก	1
23. สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่นๆ หลายๆ หน่วยงาน	3.75	0.844	มาก	2	3.89	0.735	มาก	1	3.55	0.688	มาก	1
24. องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป	3.71	0.854	มาก	3	3.75	0.861	มาก	3	3.55	0.934	มาก	1
<b>ภาพรวมความเจริญเติบโต</b>	<b>3.96</b>	<b>0.922</b>	<b>มาก</b>		<b>3.96</b>	<b>0.715</b>	<b>มาก</b>		<b>3.64</b>	<b>0.674</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.20 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความเจริญเติบโตขององค์กรของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=0.922$ ) ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=0.715$ ) และ ผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.64$ ,  $\sigma=0.674$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับการศึกษาดังนี้

เรื่อง องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.55$ ,  $\sigma=0.688$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ของ ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.75$ ,  $\sigma=0.928$ ) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.78$ ,  $\sigma=0.705$ )

เรื่อง องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่ จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับที่ 1 ของผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในอยู่ระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.89$ ,  $\sigma=0.956$ ) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.55$ ,  $\sigma=0.820$ ) และจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ของผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.65$ ,  $\sigma=0.733$ )

เรื่อง สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ หลาย ๆ หน่วยงาน จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ( $\mu=3.89$ ,  $\sigma=0.735$ )และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.55$ ,  $\sigma=0.688$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.75$ ,  $\sigma=0.844$ )

เรื่อง องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไปจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.55$ ,  $\sigma=0.934$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจสำหรับผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.71$ ,  $\sigma=0.854$ ) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.75$ ,  $\sigma=0.861$ )

ตาราง 4.21 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรกรม  
ทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิต	ไม่เกิน 5 ปี				มากกว่า 5-10 ปี				มากกว่า 10-15 ปี				มากกว่า 15 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ทำปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	3.52	0.804	มาก	2	3.77	0.64	มาก	2	3.75	0.67	มาก	2	4.28	0.66	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความ ภาคภูมิใจ ในงานที่ ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	3.79	0.848	มาก	1	3.97	0.78	มาก	1	3.88	0.61	มาก	1	4.50	0.51	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	3.52	0.671	มาก	2	3.74	0.63	มาก	3	3.58	0.58	มาก	3	4.06	0.53	มาก	3
4. ผลการปฏิบัติงาน ของท่านได้รับการ ชมเชย	3.12	0.758	ปาน กลาง	3	3.22	0.72	ปาน กลาง	4	2.88	1.22	ปาน กลาง	4	3.44	0.51	มาก	4
ภาพรวมด้านความ สำเร็จของงาน	3.62	0.844	มาก		3.93	0.73	มาก		3.71	0.80	มาก		4.35	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 4.21 การเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรกรมทาง  
หลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้มีระยะเวลาการทำงาน

มากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.35$ ,  $\sigma=0.715$ ) ส่วนผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี และ ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.804$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.93$ ,  $\sigma=0.734$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.71$ ,  $\sigma=0.806$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามช่วงอายุดังนี้

เรื่อง งานที่ทำปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ซึ่งผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.28$ ,  $\sigma=0.669$ ) ส่วนผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.804$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.77$ ,  $\sigma=0.645$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.75$ ,  $\sigma=0.676$ )

เรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับมากที่สุด ของผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.50$ ,  $\sigma=0.514$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.97$ ,  $\sigma=0.785$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.88$ ,  $\sigma=0.612$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.79$ ,  $\sigma=0.848$ )

เรื่องท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ของ ผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.671$ ) และจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ของผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.58$ ,  $\sigma=0.584$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.74$ ,  $\sigma=0.634$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.06$ ,  $\sigma=0.539$ )

เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชย จัดเป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 3 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.12$ ,  $\sigma=0.758$ ) และจัดเป็นปัจจัยจูง

ในระดับ 4 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.44$ ,  $\sigma=0.511$ ) แต่เป็นปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.22$ ,  $\sigma=0.725$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.88$ ,  $\sigma=1.227$ )

ตาราง 4.22 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำของบุคลากรกรม  
ทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 5 ปีระดับ				มากกว่า 5-10 ปี				มากกว่า 10-15 ปี				มากกว่า 15 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
5. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ท้าทายและส่งเสริม ให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.96	5.594	มาก	1	3.25	0.651	ปาน กลาง	3	3.25	0.73 7	ปาน กลาง	3	3.44	0.616	มาก	4
6. ลักษณะของงานที่ ท่านรับผิดชอบอยู่มี การแบ่งขอบข่ายของ งานที่ชัดเจน	3.46	0.979	มาก	3	3.62	0.688	มาก	1	3.42	0.58 4	มาก	2	4.00	0.686	มาก	1
7. งานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.54	0.753	มาก	2	3.42	0.579	มาก	2	3.54	0.65 8	มาก	1	3.78	0.548	มาก	2
8. ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มี การพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่	3.27	0.952	ปาน กลาง	4	3.19	0.791	ปาน กลาง	4	3.17	0.86 8	ปาน กลาง	4	3.72	0.752	มาก	3
ภาพรวมด้าน ลักษณะ ของงาน ที่ปฏิบัติ	3.65	1.719	มาก		3.43	0.653	มาก		3.54	0.721	มาก		4.43	2.398	มาก	



จากตาราง 4.22 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.43$ ,  $\sigma=2.398$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุดสำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.65$ ,  $\sigma=1.719$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.54$ ,  $\sigma=0.721$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.653$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามระยะเวลาการทำงานดังนี้

เรื่อง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=5.594$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.25$ ,  $\sigma=0.651$ ) และ ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.25$ ,  $\sigma=0.737$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.44$ ,  $\sigma=0.616$ )

เรื่อง ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายของงานที่ชัดเจน จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ของผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.62$ ,  $\sigma=0.688$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.686$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.42$ ,  $\sigma=0.584$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.46$ ,  $\sigma=0.688$ )

เรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.78$ ,  $\sigma=0.548$ ) เป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 2 ที่มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดสำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.54$ ,  $\sigma=0.753$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.54$ ,  $\sigma=0.658$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.42$ ,  $\sigma=0.579$ )

เรื่องลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จัดว่าเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ามีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.72$ ,

$\sigma=0.752$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ที่มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.27, \sigma=0.952$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.19, \sigma=0.791$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.17, \sigma=0.868$ )

ตาราง 4.23 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 5 ปี				มากกว่า 5-10 ปี				มากกว่า 10-15 ปี				มากกว่า 15 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.35	0.797	ปานกลาง	3	2.92	1.139	ปานกลาง	4	3.67	0.594	มาก	2	3.43	0.694	มาก	3
10. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.723	มาก	2	3.43	0.653	มาก	2	3.25	0.794	ปานกลาง	3	3.67	0.594	มาก	2
11. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.56	0.873	มาก	1	3.51	0.740	มาก	1	3.83	0.637	มาก	1	3.94	0.639	มาก	1
12. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.29	0.750	ปานกลาง	4	3.25	0.864	ปานกลาง	3	2.79	1.179	ปานกลาง	4	3.39	0.502	ปานกลาง	4
ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ	3.54	0.803	มาก		3.54	0.759	มาก		3.25	0.989	ปานกลาง		3.83	0.707	มาก	

จากตาราง 4.23 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.83, \sigma=0.707$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.54, \sigma=0.803$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.54, \sigma=0.75$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.43, \sigma=0.694$ )

เรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่านจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจระดับมาก ( $\mu=3.67, \sigma=0.594$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.43, \sigma=0.694$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.35, \sigma=0.797$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.67, \sigma=0.594$ )

เรื่อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจัดเป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 2 มีปัจจัยจูงใจระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.42, \sigma=0.723$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.43, \sigma=0.653$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.67, \sigma=0.594$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.25, \sigma=0.794$ )

เรื่องท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีจัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.94, \sigma=0.639$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.83, \sigma=0.637$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.56, \sigma=0.873$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.51, \sigma=0.740$ )

เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน จัดเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.25, \sigma=0.864$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.39, \sigma=0.502$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัย

จูงใจ ( $\mu=3.29, \sigma=0.750$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.79, \sigma=1.179$ )

ตาราง 4.24 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน  
ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 5 ปี				มากกว่า 5-10 ปี				มากกว่า 10-15 ปี				มากกว่า 15 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
13. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.38	0.820	ปานกลาง	2	3.33	0.679	ปานกลาง	4	3.50	0.722	มาก	2	3.83	0.857	มาก	2
14. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.25	0.789	ปานกลาง	4	3.65	0.614	มาก	2	3.38	0.495	ปานกลาง	3	3.56	0.784	มาก	4
15. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.33	0.834	ปานกลาง	3	3.46	0.797	มาก	3	3.21	0.977	ปานกลาง	4	3.61	0.608	มาก	3
16. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.71	0.893	มาก	1	3.78	0.745	มาก	1	3.58	0.584	มาก	1	4.06	0.639	มาก	1
<b>ความรับผิดชอบภาพรวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.848</b>	<b>มาก</b>		<b>3.69</b>	<b>0.758</b>	<b>มาก</b>		<b>3.54</b>	<b>0.721</b>	<b>มาก</b>		<b>3.94</b>	<b>0.639</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.24 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.94, \sigma=0.639$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.69, \sigma=0.758$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.58, \sigma=0.848$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.54, \sigma=0.721$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามช่วงอายุดังนี้

เรื่องท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 อยู่ในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.83, \sigma=0.857$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50, \sigma=0.722$ ) แต่เป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลางของผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.38, \sigma=0.820$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.33, \sigma=0.679$ )

เรื่องปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.65, \sigma=0.614$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.38, \sigma=0.495$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.56, \sigma=0.784$ ) แต่เป็นปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางของผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.25, \sigma=0.789$ )

เรื่องท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.61, \sigma=0.608$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.46, \sigma=0.797$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.33, \sigma=0.834$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.21, \sigma=0.977$ )

เรื่องท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 อยู่ในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.06, \sigma=0.639$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.78, \sigma=0.745$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มี

ปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.71, \sigma=0.893$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.58, \sigma=0.584$ )

ตาราง 4.25 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  
ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักรับบริหารกลางจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 5 ปี				มากกว่า 5-10 ปี				มากกว่า 10-15 ปี				มากกว่า 15 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
17. งานในหน้าที่ทำให้ ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.83	1.043	ปาน กลาง	4	3.01	0.883	ปาน กลาง	1	2.83	1.007	ปาน กลาง	3	2.89	0.900	ปาน กลาง	2
18. ระบบการเลื่อนขั้น เงินเดือนในหน่วยงาน ของท่านมีความเป็นธรรม	3.12	0.832	ปาน กลาง	1	2.96	0.830	ปาน กลาง	3	3.08	0.974	ปาน กลาง	2	2.83	0.786	ปาน กลาง	3
19. ท่านได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.08	0.813	ปาน กลาง	2	3.00	0.748	ปาน กลาง	2	3.17	1.049	ปาน กลาง	1	3.00	0.686	ปาน กลาง	1
20. ท่านรับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	3.02	0.852	ปาน กลาง	3	2.80	0.884	ปาน กลาง	4	2.79	1.021	ปาน กลาง	4	2.61	1.037	ปาน กลาง	4
<b>ความก้าวหน้าภาพรวม</b>	<b>2.92</b>	<b>0.987</b>	<b>ปาน กลาง</b>		<b>2.94</b>	<b>0.873</b>	<b>ปาน กลาง</b>		<b>3.00</b>	<b>1.180</b>	<b>ปาน กลาง</b>		<b>2.83</b>	<b>0.924</b>	<b>ปาน กลาง</b>	

จากตาราง 4.25 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง พบว่า ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00, \sigma=1.180$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.94, \sigma=0.873$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.92, \sigma=0.987$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.83, \sigma=0.924$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามระยะเวลาการทำงานดังนี้

เรื่องงานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.01, \sigma=0.883$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.89, \sigma=0.900$ ) เป็นปัจจัยจูงใจอยู่ระดับ 3 ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.83, \sigma=1.007$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.83, \sigma=1.043$ )

เรื่อง ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.12, \sigma=0.832$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.08, \sigma=0.974$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.96, \sigma=0.830$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.83, \sigma=0.786$ )

เรื่องท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.17, \sigma=1.049$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.00, \sigma=0.686$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.08, \sigma=0.813$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00, \sigma=0.748$ )

เรื่องท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.02, \sigma=0.852$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ

( $\mu=2.80, \sigma=0.884$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.79, \sigma=1.021$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.61, \sigma=1.037$ )

ตาราง 4.26 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านเจริญเติบโตในองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 5 ปี				มากกว่า 5-10 ปี				มากกว่า 10-15 ปี				มากกว่า 15 ปี			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
21. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	3.58	0.776	มาก	3	3.72	0.705	มาก	2	4.00	0.722	มาก	1	4.11	0.676	มาก	3
22. องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่	3.65	0.861	มาก	2	3.58	0.715	มาก	4	3.83	0.816	มาก	2	4.00	0.686	มาก	4
23. สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่นๆ หลายๆ หน่วยงาน	3.67	0.785	มาก	1	3.86	0.713	มาก	1	3.83	0.816	มาก	2	4.28	0.575	มากที่สุด	1
24. องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป	3.56	0.895	มาก	4	3.70	0.810	มาก	3	3.83	0.868	มาก	2	4.22	0.808	มากที่สุด	2
<b>ความเจริญเติบโตภาพรวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.800</b>	<b>มาก</b>		<b>3.96</b>	<b>0.695</b>	<b>มาก</b>		<b>4.08</b>	<b>0.776</b>	<b>มาก</b>		<b>4.33</b>	<b>0.594</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 4.26 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความเจริญเติบโตในองค์กรการงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้มีระยะเวลา



การทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.33, \sigma=0.594$ ) มากกว่า ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.08, \sigma=0.776$ ) มากกว่าผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.96, \sigma=0.695$ ) มากกว่า ผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.71, \sigma=0.800$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามระยะเวลาการทำงานดังนี้

เรื่ององค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป เป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 1 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.00, \sigma=0.722$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.72, \sigma=0.705$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.58, \sigma=0.776$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.11, \sigma=0.676$ )

เรื่ององค์กรของท่านมีขนาดใหญ่เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.65, \sigma=0.861$ ) และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.83, \sigma=0.816$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ในระดับมาก สำหรับ ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00, \sigma=0.686$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.58, \sigma=0.715$ )

เรื่องสายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ หลาย ๆ หน่วยงาน เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.67, \sigma=0.785$ ) ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.86, \sigma=0.713$ ) และ ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.28, \sigma=0.575$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.83, \sigma=0.816$ )

เรื่ององค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับ มาก ที่สุด สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีปัจจัยจูงใจใน( $\mu=4.22, \sigma=0.808$ ) และอยู่ในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.83, \sigma=0.868$ ) เป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 3 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.70, \sigma=0.810$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.56, \sigma=0.895$ )

ตาราง 4.27 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน ของ  
บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยเชิงจิต	ลูกจ้าง				พนักงานระดับ 2-7				พนักงานระดับ 8-10				อื่น ๆ			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ทำปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	3.42	0.667	มาก	2	3.95	0.682	มาก	2	4.00	0.000	มาก	1	3.70	0.823	มาก	3
2. ท่านมีความ ภาคภูมิใจในงานที่ ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	3.44	0.826	มาก	1	4.18	0.650	มาก	1	4.00	1.414	มาก	1	4.26	0.526	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานได้	3.35	0.683	ปาน กลาง	3	3.84	0.598	ปาน กลาง	3	3.50	0.707	มาก	2	3.85	0.456	มาก	2
4. ผลการปฏิบัติงาน ของท่านได้รับการ ชมเชย	2.85	0.849	ปาน กลาง	4	3.43	0.648	มาก	4	2.50	2.121	ปาน กลาง	4	3.00	0.877	ปาน กลาง	4
<b>ภาพรวมด้าน ความสำเร็จของงาน</b>	<b>3.35</b>	<b>0.837</b>			<b>4.11</b>	<b>0.671</b>			<b>4.00</b>	<b>1.414</b>			<b>3.96</b>	<b>0.518</b>		

จากตาราง 4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานของบุคลากร  
กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง พบว่า พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยเชิงจิตในระดับมาก ( $\mu=4.11$ ,  
 $\sigma=0.671$ ) พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยเชิงจิตในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=1.414$ ) ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยเชิง  
จิตในระดับมาก ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=0.518$ ) และลูกจ้าง มีปัจจัยเชิงจิตในระดับปานกลาง ( $\mu=3.35$ ,  
 $\sigma=0.837$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามตำแหน่งงานดังนี้

เรื่องงานที่ทำปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.95$ ,  $\sigma=0.682$ ) ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.70$ ,  $\sigma=0.823$ ) และลูกจ้าง มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.42$ ,  $\sigma=0.667$ )

เรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมาก สำหรับ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.26$ ,  $\sigma=0.526$ ) พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.18$ ,  $\sigma=0.650$ ) พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=1.414$ ) และลูกจ้าง มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.44$ ,  $\sigma=0.826$ )

เรื่อง ท่านสามารถแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับมาก สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.85$ ,  $\sigma=0.456$ ) พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับมากสำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.84$ ,  $\sigma=0.598$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับลูกจ้าง มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.35$ ,  $\sigma=0.683$ )

เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชย เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 อยู่ในระดับมาก สำหรับ พนักงานระดับ 2-7 โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.648$ ) แต่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.877$ ) ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.85$ ,  $\sigma=0.849$ ) และพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=2.50$ ,  $\sigma=2.121$ )

ตาราง 4.28 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำของบุคลากร  
กรม ทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจ	ลูกจ้าง				พนักงานระดับ 2-7				พนักงานระดับ 8-10				อื่น ๆ			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
5. งานที่ทำปฏิบัติ อยู่ท้าทายและส่งเสริม ให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.06	0.777	ปาน กลาง	4	3.98	4.408	มาก	1	3.50	0.707	มาก	1	2.89	0.801	ปาน กลาง	4
6. ลักษณะของงานที่ ทำรับผิดชอบอยู่มี การแบ่งขอบข่ายของ งานที่ชัดเจน	3.37	0.715	ปาน กลาง	1	3.82	0.739	มาก	2	3.50	0.707	มาก	1	3.30	0.912	ปาน กลาง	2
7. งานที่ทำ รับผิดชอบอยู่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.21	0.696	ปาน กลาง	2	3.71	0.555	มาก	3	3.00	0.000	ปาน กลาง	2	3.56	0.641	มาก	1
8. ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มี การพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่	3.13	0.817	ปาน กลาง	3	3.49	0.820	มาก	4	2.50	0.707	ปาน กลาง	3	2.93	0.917	ปาน กลาง	3
ภาพรวมด้าน ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	3.25	0.813	ปาน กลาง		4.04	1.655	มาก		3.00	0.000	ปาน กลาง		3.15	0.864	ปาน กลาง	

จากตาราง 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำของบุคลากรกรม  
ทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง พบว่า พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.04$ ,  
 $\sigma=1.655$ ) ลูกจ้าง มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.25$ ,  $\sigma=0.813$ ) ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ  
ในระดับมาก ( $\mu=3.15$ ,  $\sigma=0.864$ ) และ พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง  
( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.000$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามตำแหน่งงานดังนี้

เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 อยู่ในระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.98$ ,  $\sigma=4.408$ ) และพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับลูกจ้าง มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.06$ ,  $\sigma=0.777$ ) และ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.89$ ,  $\sigma=0.801$ )

เรื่อง ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายของงานที่ชัดเจน เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับลูกจ้าง มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.37$ ,  $\sigma=0.715$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.82$ ,  $\sigma=0.739$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.30$ ,  $\sigma=0.912$ )

เรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับตำแหน่งอื่น โดยมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.56$ ,  $\sigma=0.641$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับปานกลาง สำหรับพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.000$ ) และลูกจ้าง มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.21$ ,  $\sigma=0.696$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.71$ ,  $\sigma=0.555$ )

เรื่อง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับมาก สำหรับ พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.49$ ,  $\sigma=0.820$ ) และระดับปานกลาง สำหรับ ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.13$ ,  $\sigma=0.817$ ) ตำแหน่งอื่น ๆ ปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.93$ ,  $\sigma=0.917$ ) พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.50$ ,  $\sigma=0.707$ )

ตาราง 4.29 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือของ

บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจุดใจ	ลูกจ้าง				พนักงานระดับ 2-7				พนักงานระดับ 8-10				อื่น ๆ			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ
9. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับเชื่อถือใน ความรู้ ความสามารถ ของท่าน	3.04	0.839	ปาน กลาง	4	3.71	0.638	มาก	3	2.00	1.414	น้อย	3	3.15	0.864	ปาน กลาง	3
10. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของท่านได้รับการ ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.19	0.742	ปาน กลาง	2	3.82	0.641	มาก	2	4.00	0.000	มาก	1	3.26	0.594	ปาน กลาง	2
11. ท่านได้รับ ความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน จาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี	3.33	0.834	ปาน กลาง	1	3.87	0.699	มาก	1	4.00	1.414	มาก	1	3.41	0.572	มาก	1
12. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญ ชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงาน ของท่าน	3.10	0.748	ปาน กลาง	3	3.43	0.786	มาก	4	2.50	2.121	น้อย	2	2.81	1.039	ปาน กลาง	4
<b>ภาพรวมด้าน การยอมรับ นับถือ</b>	<b>3.23</b>	<b>0.854</b>	<b>ปาน กลาง</b>		<b>3.82</b>	<b>1.655</b>	<b>มาก</b>		<b>3.00</b>	<b>0.000</b>	<b>ปาน กลาง</b>		<b>3.78</b>	<b>0.751</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือภาพรวมของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.82$ ,  $\sigma=1.655$ ) ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.78$ ,  $\sigma=0.751$ ) ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.23$ ,  $\sigma=0.854$ ) และ พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.000$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามตำแหน่งงานพบว่า

เรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.71$ ,  $\sigma=0.638$ ) และในระดับปานกลาง ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.15$ ,  $\sigma=0.864$ ) พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.00$ ,  $\sigma=1.414$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ระดับปานกลาง สำหรับลูกจ้าง มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.04$ ,  $\sigma=0.839$ )

เรื่อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.82$ ,  $\sigma=0.641$ ) แต่เป็นระดับปานกลาง สำหรับลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.19$ ,  $\sigma=0.742$ ) ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.26$ ,  $\sigma=0.594$ )

เรื่อง ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 อยู่ในระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.87$ ,  $\sigma=0.699$ ) พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=1.414$ ) ตำแหน่งอื่น ๆ ปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.41$ ,  $\sigma=0.572$ ) แต่เป็นปัจจัยระดับปานกลาง สำหรับ ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=0.834$ )

เรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่านเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับ พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=2.50$ ,  $\sigma=2.121$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.10$ ,  $\sigma=0.748$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.786$ ) แต่สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ ปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.81$ ,  $\sigma=1.039$ ) มากกว่า

ตาราง 4.30 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของบุคลากร  
กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจ	ลูกจ้าง				พนักงานระดับ 2-7				พนักงานระดับ 8-10				อื่น ๆ			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
13. ท่านรับผิดชอบต่องานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.12	0.704	ปานกลาง	3	3.68	0.701	มาก	2	3.50	0.707	มาก	1	3.26	0.813	ปานกลาง	3
14. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.25	0.590	ปานกลาง	2	3.61	0.681	มาก	3	3.00	0.000	ปานกลาง	2	3.52	0.849	มาก	2
15. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.12	0.855	ปานกลาง	3	3.56	0.755	มาก	4	2.50	0.707	ปานกลาง	3	3.52	0.802	มาก	2
16. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.42	0.801	มาก	1	3.90	0.713	มาก	1	3.00	0.000	ปานกลาง	2	4.04	0.649	มาก	1
<b>ความรับผิดชอบต่อภาพรวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.854</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>3.82</b>	<b>0.722</b>	<b>มาก</b>		<b>3.50</b>	<b>0.707</b>	<b>มาก</b>		<b>3.22</b>	<b>0.698</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.82$ ,  $\sigma=0.722$ ) พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) มากกว่า ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.29$ ,  $\sigma=0.854$ ) และ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.22$ ,  $\sigma=0.698$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามตำแหน่งงานดังนี้



เรื่อง ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.68$ ,  $\sigma=0.701$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับปานกลาง สำหรับ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.26$ ,  $\sigma=0.813$ ) และ ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจในระดับ ( $\mu=3.12$ ,  $\sigma=0.704$ )

เรื่อง ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับมาก สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.849$ ) พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.61$ ,  $\sigma=0.681$ ) ในระดับปานกลาง สำหรับ ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.25$ ,  $\sigma=0.590$ ) และเป็นปัจจัยระดับ 3 ระดับปานกลาง สำหรับพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.000$ )

เรื่อง ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมาก สำหรับ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.802$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับปานกลาง สำหรับ ลูกจ้างปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.12$ ,  $\sigma=0.855$ ) และพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) และเป็นปัจจัยระดับ 4 ระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.56$ ,  $\sigma=0.755$ )

เรื่อง ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับมาก สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.04$ ,  $\sigma=0.649$ ) พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.90$ ,  $\sigma=0.713$ ) และลูกจ้าง มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.42$ ,  $\sigma=0.801$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.000$ )

ตาราง 4.31 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าของบุคลากร  
กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจุด	ลูกจ้าง				พนักงานระดับ 2-7				พนักงานระดับ 8-10				อื่น ๆ			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ลำดับ	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ลำดับ	ระดับ
17. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.12	0.704	ปานกลาง	3	3.68	0.701	มาก	2	3.50	0.707	มาก	1	3.26	0.813	ปานกลาง	3
18. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	3.25	0.590	ปานกลาง	2	3.61	0.681	มาก	3	3.00	0.000	ปานกลาง	2	3.52	0.849	มาก	2
19. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.12	0.855	ปานกลาง	3	3.56	0.755	มาก	4	2.50	0.707	ปานกลาง	3	3.52	0.802	มาก	2
20. ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.42	0.801	มาก	1	3.90	0.713	มาก	1	3.00	0.000	ปานกลาง	2	4.04	0.649	มาก	1
<b>ความก้าวหน้าภาพรวม</b>	<b>2.69</b>	<b>0.805</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>3.28</b>	<b>0.893</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.50</b>	<b>0.707</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.37</b>	<b>1.043</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับ 2-7 มี

ปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.28$ ,  $\sigma=0.893$ ) ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.69$ ,  $\sigma=0.805$ ) พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) และ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.37$ ,  $\sigma=1.043$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามตำแหน่งงานพบว่า

เรื่องงานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมาก พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.68$ ,  $\sigma=0.701$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับปานกลาง สำหรับ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.26$ ,  $\sigma=0.813$ ) และลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.12$ ,  $\sigma=0.704$ )

เรื่อง ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับมาก สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.849$ ) และระดับปานกลาง สำหรับพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.000$ ) และลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.25$ ,  $\sigma=0.590$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.61$ ,  $\sigma=0.681$ )

เรื่อง ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.802$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับปานกลาง สำหรับลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.12$ ,  $\sigma=0.855$ ) และพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับ พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.56$ ,  $\sigma=0.755$ )

เรื่อง ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมาก สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.04$ ,  $\sigma=0.649$ ) พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.90$ ,  $\sigma=0.713$ ) และลูกจ้างปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.42$ ,  $\sigma=0.801$ ) เป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 2 สำหรับพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.000$ )

ตาราง 4.32 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านความเจริญเติบโตขององค์กรของ  
บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจุดใจ	ลูกจ้าง				พนักงานระดับ 2-7				พนักงานระดับ 8-10				อื่น ๆ			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
21. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	3.54	0.779	มาก	3	3.95	0.683	มาก	1	3.50	0.707	มาก	2	3.63	0.742	มาก	4
22. องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่	3.46	0.753	มาก	4	3.76	0.746	มาก	3	4.00	0.000	มาก	1	3.89	0.892	มาก	3
23. สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่นๆ หลายๆ หน่วยงาน	3.65	0.683	มาก	1	3.93	0.733	มาก	2	3.50	0.707	มาก	2	3.96	0.898	มาก	2
24. องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป	3.56	0.752	มาก	2	3.76	0.883	มาก	3	3.00	0.000	ปานกลาง	3	4.04	0.940	มาก	1
<b>ความเจริญเติบโตภาพรวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.764</b>	<b>มาก</b>		<b>4.06</b>	<b>0.691</b>	<b>มาก</b>		<b>3.50</b>	<b>0.707</b>	<b>มาก</b>		<b>4.15</b>	<b>0.770</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจุดใจด้านความเจริญเติบโตขององค์กรของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง พบว่า ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจุดใจในระดับมาก ( $\mu=4.15$ ,  $\sigma=0.770$ ) พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจุดใจในระดับมาก ( $\mu=4.06$ ,  $\sigma=0.691$ ) ลูกค้ำมีปัจจัยจุดใจในระดับมาก ( $\mu=3.65$ ,  $\sigma=0.764$ ) และ พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจุดใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามตำแหน่งงานดังนี้

เรื่ององค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.95$ ,  $\sigma=0.683$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับ พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.707$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับมาก สำหรับ ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.54$ ,  $\sigma=0.779$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.63$ ,  $\sigma=0.742$ )

เรื่อง องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับมาก สำหรับ ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.89$ ,  $\sigma=0.892$ ) และพนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.746$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.46$ ,  $\sigma=0.753$ )

เรื่อง สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ หลาย ๆ หน่วยงาน เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ลูกจ้างมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.65$ ,  $\sigma=0.683$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมาก สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.96$ ,  $\sigma=0.898$ ) พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.93$ ,  $\sigma=0.733$ ) และพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.707$ )

เรื่อง องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.04$ ,  $\sigma=0.940$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับมาก ลูกจ้างปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.56$ ,  $\sigma=0.752$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับมาก พนักงานระดับ 2-7 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.76$ ,  $\sigma=0.883$ ) ระดับปานกลาง สำหรับพนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.000$ )

ตาราง 4.33 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของ

บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 10,000 บาท				10,001 – 20,000 บาท				20,001 – 30,000 บาท				30,001 – 40,000 บาท			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ทำปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	3.33	1.155	ปาน กลาง	1	3.61	0.719	มาก	3	3.9 5	0.645	มาก	2	4.57	0.535	มาก ที่สุด	1
2. ท่านมีความ ภาคภูมิใจในงานที่ ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	3.33	1.528	ปาน กลาง	1	3.86	0.799	มาก	1	4.1 4	0.632	มาก	1	4.57	0.535	มาก ที่สุด	1
3. ท่านสามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	3.00	1.000	ปาน กลาง	2	3.62	0.664	มาก	2	4.1 4	0.378	มาก	1	3.68	0.645	มาก	3
4. ผลการปฏิบัติงาน ของท่านได้รับการ ชมเชย	3.00	1.000	ปาน กลาง	2	3.14	0.787	ปาน กลาง	4	3.1 4	0.905	ปาน กลาง	3	3.71	0.488	มาก	2
ภาพรวมด้าน ความสำเร็จ ของงาน	3.33	1.155	ปาน กลาง		3.72	0.807	มาก		4.0 6	0.646	มาก		4.57	0.535	มาก ที่สุด	

จากตาราง 4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง พบว่า ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.57$ ,  $\sigma=0.770$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.06$ ,  $\sigma=0.646$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจใน

ระดับมาก ( $\mu=3.72$ ,  $\sigma=0.807$ ) และ ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.155$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามอัตราเงินเดือนดังนี้

เรื่อง งานที่ทำปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.57$ ,  $\sigma=0.535$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับปานกลาง สำหรับระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.155$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.95$ ,  $\sigma=0.645$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.61$ ,  $\sigma=0.719$ )

เรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ พบว่า เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมากที่สุด สำหรับ ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจมากที่สุด ( $\mu=4.57$ ,  $\sigma=0.535$ ) ระดับมาก สำหรับ ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.14$ ,  $\sigma=0.632$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.86$ ,  $\sigma=0.799$ ) และระดับปานกลางสำหรับระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.528$ )

เรื่อง ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับมาก สำหรับ ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.14$ ,  $\sigma=0.378$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมาก สำหรับระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.62$ ,  $\sigma=0.664$ ) ระดับปานกลาง สำหรับ ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.68$ ,  $\sigma=0.645$ )

เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชย เป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 2 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.71$ ,  $\sigma=0.488$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 3 สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.14$ ,  $\sigma=0.905$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.14$ ,  $\sigma=0.787$ )

ตาราง 4.34 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความลักษณะของงานที่ทำของ  
บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 10,000 บาท				10,001 – 20,000 บาท				20,001 – 30,000 บาท				30,001 – 40,000 บาท			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.67	0.577	ปานกลาง	3	3.58	3.888	มาก	1	3.34	0.745	ปานกลาง	3	3.57	0.535	มาก	3
6. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีกัลเบ่งขบข่ายของงานที่ชัดเจน	3.33	1.528	ปานกลาง	1	3.51	0.857	มาก	2	3.70	0.553	มาก	1	4.00	0.557	มาก	1
7. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.67	1.155	ปานกลาง	3	3.49	0.661	มาก	3	3.57	0.587	มาก	2	4.00	0.000	มาก	1
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีกรพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.00	1.000	ปานกลาง	2	3.21	0.861	ปานกลาง	4	3.34	0.888	ปานกลาง	3	3.86	3.86	มาก	2
ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.00	1.000	ปานกลาง		3.61	1.616	มาก		3.66	0.645	มาก		4.00	0.000	มาก	

จากตาราง 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.000$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.66$ ,  $\sigma=0.645$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่



10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.61$ ,  $\sigma=1.616$ ) และ ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามอัตราเงินเดือนดังนี้

เรื่อง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับ ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.58$ ,  $\sigma=3.888$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.57$ ,  $\sigma=0.535$ ) อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ ผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.34$ ,  $\sigma=0.745$ )และผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจใน ( $\mu=2.67$ ,  $\sigma=0.577$ )

เรื่อง ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายของงานที่ชัดเจน เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับมาก สำหรับ ผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.557$ ) และระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.70$ ,  $\sigma=0.553$ ) ในระดับปานกลาง สำหรับระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.528$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.51$ ,  $\sigma=0.857$ )

เรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.57$ ,  $\sigma=0.587$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.49$ ,  $\sigma=0.661$ ) และในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.67$ ,  $\sigma=1.155$ )

เรื่อง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมากสำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.86$ ,  $\sigma=3.86$ ) อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.34$ ,  $\sigma=0.888$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.21$ ,  $\sigma=0.861$ )

ตาราง 4.35 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือของบุคลากร  
กรมทางหลวง ชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจุดใจ	ไม่เกิน 10,000 บาท				10,001 – 20,000 บาท				20,001 – 30,000 บาท				30,001 – 40,000 บาท			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
9. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับเชื่อถือใน ความรู้ ความสามารถ ของท่าน	3.00	1.000	ปาน กลาง	3	3.38	0.825	ปาน กลาง	3	3.34	0.861	ปาน กลาง	3	3.86	0.378	มาก	2
10. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของท่านได้รับการ ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.00	1.000	ปาน กลาง	3	3.40	0.722	ปาน กลาง	2	3.48	0.628	มาก	2	3.71	0.488	มาก	3
11. ท่านได้รับ ความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน จาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	3.33	1.528	ปาน กลาง	2	3.50	0.753	มาก	1	3.86	0.734	มาก	1	4.00	0.577	มาก	1
12. ผู้บังคับ บัญชาให้ ความสำคัญ ชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงาน ของท่าน	3.67	1.528	มาก	1	3.17	0.803	ปาน กลาง	4	3.23	1.008	ปาน กลาง	4	3.43	0.535	มาก	4
ภาพรวมด้าน การยอมรับนับ ถือ	3.33	1.155	ปาน กลาง		3.63	0.824	มาก		3.67	0.644	มาก		4.14	0.378	มาก	

จากตาราง 4.35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.14$ ,  $\sigma=0.378$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=0.644$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.63$ ,  $\sigma=0.824$ ) และระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.155$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามอัตราเงินเดือนดังนี้

เรื่อง ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน ปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.86$ ,  $\sigma=0.378$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.38$ ,  $\sigma=0.825$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.34$ ,  $\sigma=0.861$ ) และ ผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ )

เรื่อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมาก สำหรับระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.48$ ,  $\sigma=0.628$ ) และผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.40$ ,  $\sigma=0.722$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.71$ ,  $\sigma=0.488$ ) ระดับปานกลางสำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ )

เรื่อง ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมากสำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.577$ ) ผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.86$ ,  $\sigma=0.734$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.50$ ,  $\sigma=0.753$ ) และ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับปานกลาง สำหรับระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.528$ )

เรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ ไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับ ( $\mu=3.67$ ,

$\sigma=1.528$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท  
 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.535$ ) ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่  
 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.23$ ,  $\sigma=1.008$ ) และผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่  
 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.17$ ,  $\sigma=0.803$ )

ตาราง 4.36 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ของบุคลากร  
 กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 10,000 บาท				10,001 – 20,000 บาท				20,001 – 30,000 บาท				30,001 – 40,000 บาท			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
13. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.00	1.000	ปานกลาง	2	3.38	0.791	ปานกลาง	3	3.52	0.664	มาก	2	3.86	0.690	มาก	3
14. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.67	0.557	มาก	1	3.43	0.737	มาก	2	3.48	0.590	มาก	3	4.00	0.577	มาก	2
15. ท่านได้รับมอบหมายให้มีความอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.00	1.000	ปานกลาง	2	3.36	0.856	ปานกลาง	4	3.43	0.728	มาก	4	4.00	0.577	มาก	2
16. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.67	1.155	มาก	1	3.72	0.795	มาก	1	3.80	0.701	มาก	1	4.29	0.488	มากที่สุด	1
<b>ความรับผิดชอบภาพรวม</b>	<b>3.33</b>	<b>1.155</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.99</b>	<b>0.940</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>2.91</b>	<b>1.090</b>	<b>ปานกลาง</b>		<b>3.00</b>	<b>0.816</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.155$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.816$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.99$ ,  $\sigma=0.940$ ) และ ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.91$ ,  $\sigma=1.090$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามอัตราเงินเดือนดังนี้

เรื่อง ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=0.664$ ) ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.86$ ,  $\sigma=0.690$ ) และเป็นปัจจัยในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.38$ ,  $\sigma=0.791$ )

เรื่อง ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=0.557$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.577$ ) และระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.737$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.48$ ,  $\sigma=0.590$ )

เรื่อง ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมากสำหรับระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.577$ ) และระดับปานกลางสำหรับระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.43$ ,  $\sigma=0.728$ ) อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.36$ ,  $\sigma=0.856$ )

เรื่อง ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลาเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.29$ ,  $\sigma=0.488$ ) ผู้มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.80$ ,  $\sigma=0.701$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 –

20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจใน ( $\mu=3.72$ ,  $\sigma=0.795$ ) และ ระดับเงินเดือนตั้งแต่ ไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=1.155$ )

ตาราง 4.37 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูง	ไม่เกิน 10,000 บาท				10,001 – 20,000 บาท				20,001 – 30,000 บาท				30,001 – 40,000 บาท			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
17. งานในหน้าที่ ทำให้ท่านมี โอกาสที่จะเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.33	1.155	ปาน กลาง	1	2.92	0.973	ปาน กลาง	4	2.84	0.963	ปาน กลาง	3	3.14	0.378	ปาน กลาง	2
18. ระบบการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานของ ท่านมีความเป็น ธรรม	3.33	1.155	ปาน กลาง	1	3.03	0.833	ปาน กลาง	1	2.95	0.888	ปาน กลาง	2	3.00	0.816	ปาน กลาง	3
19. ท่านได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุน จากผู้บังคับ บัญชาในการ ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.00	1.000	ปาน กลาง	2	2.98	0.793	ปาน กลาง	2	3.18	0.843	ปาน กลาง	1	3.29	0.756	ปาน กลาง	1
20. ท่านรับการ สนับสนุนให้ ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	3.33	1.155	ปาน กลาง	1	2.93	0.879	ปาน กลาง	3	2.68	0.959	ปาน กลาง	4	2.43	0.976	ปาน กลาง	4
ความก้าวหน้า ภาพรวม	3.33	1.155	ปาน กลาง		2.93	0.940	ปาน กลาง		3.00	0.816			2.93	0.957	ปาน กลาง	

จากตาราง 4.37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง พบว่า ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.155$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.816$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.93$ ,  $\sigma=0.940$ ) และระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.93$ ,  $\sigma=0.957$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามอัตราเงินเดือนดังนี้

เรื่อง งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.155$ ) เป็นปัจจัยจูงใจในระดับ 2 ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.14$ ,  $\sigma=0.378$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=2.84$ ,  $\sigma=0.963$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.92$ ,  $\sigma=0.973$ )

เรื่อง ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.155$ ) และผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.03$ ,  $\sigma=0.833$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.95$ ,  $\sigma=0.888$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.816$ )

เรื่อง ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.29$ ,  $\sigma=0.756$ ) และผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.18$ ,  $\sigma=0.843$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) และผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.98$ ,  $\sigma=0.793$ )

เรื่อง ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.33$ ,  $\sigma=1.155$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.93$ ,  $\sigma=0.879$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ระดับปานกลาง สำหรับผู้มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 20,001 – 30,000

บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.68$ ,  $\sigma=0.959$ ) และผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=2.43$ ,  $\sigma=0.976$ )

ตาราง 4.38 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจด้านความเจริญเติบโตขององค์กรของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจ	ไม่เกิน 10,000 บาท				10,001 – 20,000 บาท				20,001 – 30,000 บาท				30,001 – 40,000 บาท			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
21. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	4.00	1.000	มาก	1	3.72	0.746	มาก	2	3.80	0.734	มาก	2	4.14	0.690	มาก	3
22. องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่	3.67	1.153	มาก	2	3.61	0.769	มาก	4	3.77	0.803	มาก	3	4.29	0.488	มากที่สุด	2
23. สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่นๆ หลายๆ หน่วยงาน	4.00	1.000	มาก	1	3.79	0.759	มาก	1	3.89	0.754	มาก	1	4.29	0.488	มากที่สุด	2
24. องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป	4.00	1.000	มาก	1	3.67	0.817	มาก	3	3.75	0.967	มาก	4	4.43	0.535	มากที่สุด	1
<b>ความเจริญเติบโตภาพรวม</b>	<b>4.00</b>	<b>1.000</b>	<b>มาก</b>		<b>3.88</b>	<b>0.778</b>	<b>มาก</b>		<b>4.00</b>	<b>0.682</b>	<b>มาก</b>		<b>4.43</b>	<b>0.535</b>	<b>มากที่สุด</b>	



จากตาราง 4.38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านเจริญเติบโตขององค์กรของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.43$ ,  $\sigma=0.535$ ) ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=0.682$ ) ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) และระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ( $\mu=3.88$ ,  $\sigma=0.778$ ) เมื่อพิจารณารายด้านตามอัตราเงินเดือนดังนี้

เรื่อง องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.72$ ,  $\sigma=0.746$ ) และผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.80$ ,  $\sigma=0.734$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.14$ ,  $\sigma=0.690$ )

เรื่อง องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่ เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 2 ระดับมากที่สุดสำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.29$ ,  $\sigma=0.488$ ) ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=1.153$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.77$ ,  $\sigma=0.803$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.61$ ,  $\sigma=0.769$ )

เรื่อง สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่นๆ หลายๆ หน่วยงาน เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ในระดับมากที่สุด สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.29$ ,  $\sigma=0.488$ ) ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) ผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.89$ ,  $\sigma=0.754$ ) และผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.79$ ,  $\sigma=0.759$ )

เรื่อง องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลทั่วไป เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 1 ระดับมากที่สุด สำหรับผู้มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.43$ ,  $\sigma=0.535$ ) ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=4.00$ ,  $\sigma=1.000$ ) เป็นปัจจัยจูงใจระดับ 3 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=0.817$ ) และเป็นปัจจัยจูงใจระดับ 4 ระดับมาก สำหรับผู้มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจ ( $\mu=3.75$ ,  $\sigma=0.967$ )



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์สเบิร์ก, บาร์นาค และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115 อ้างอิงใน สุภาพร นันทนางกุล(2552) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แต่ในการศึกษาคั้งนี้ศึกษาเพียงแค่ว่าปัจจัยจูงใจโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง ซึ่งในการศึกษานี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ คือ ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลางที่แตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง นี้ใช้วิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) โดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire)เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง จำนวนทั้งสิ้น 163 คน โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ซึ่งแบ่งเป็น ข้าราชการพลเรือน, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้กรอกแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้เป็นรูปแบบของการออกช่วงคำตอบ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่เป็นจริง โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง โดยนำแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย ด้าน

ปัจจัยจูงใจ ของ เฟดเดอริกซ์ (Fredrick Herzberg) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในเนื้อหา และความสอดคล้องของแบบสอบถาม และทำการทดสอบเพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient :  $\alpha$ ) เท่ากับ 0.9462 ซึ่งได้มากกว่าที่กำหนดไว้ จึงได้ทำการจัดส่ง และเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้คืนมาครบ ตามจำนวน จากนั้นได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และความครบถ้วนถูกต้อง และนำไปทำการประมวล และวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าMean ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

## 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำนวน 163 ชุด สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

### 5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 163 คน พบว่า เป็นเพศชาย 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และเป็นเพศหญิง 138 คน คิดเป็นร้อยละ 84.70 โดยส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือผู้มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 ผู้มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และ มากกว่า 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 รองลงมาคือผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 ผู้ที่มี

ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 – 15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 2-7 จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมาคือผู้มีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 เป็นผู้มีตำแหน่งงานอื่น ๆ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 และ ผู้มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับ 8-10 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ผู้มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และผู้มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย ด้านปัจจัยจูงใจ ของเฟรดเดอริกซ์ (Fredrick Herzberg) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในเรื่องของ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความเจริญเติบโตขององค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) พบว่า บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง มีความเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจการวิจัย ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลางที่แตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

5.1.3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรปรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง จำแนกตามเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันภาพรวม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ส่วนใหญ่เพศชายและเพศหญิงมีที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ เพศชายมีปัจจัยจูงใจมากกว่าส่วนด้านความสำเร็จของงาน และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร เพศหญิงมีปัจจัยจูงใจมากกว่าเพศชายส่วนด้านความก้าวหน้า พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศชายมีปัจจัยจูงใจมากกว่าเพศหญิง

5.1.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ความสำเร็จในงาน และด้านความเจริญเติบโต พบว่า ผู้มีช่วงอายุต่างกันมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก สำหรับผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี ด้านลักษณะงาน พบว่า ผู้มีช่วงอายุ 21-30 ปี, ผู้มีช่วงอายุผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และผู้มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ส่วนผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง การยอมรับนับถือ พบว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และผู้มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี ผู้มีอายุ 31-40 ปี ผู้มีอายุ 21-30 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ส่วนผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง แต่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี, ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31- 40 ปี, ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3.3 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านความสำเร็จ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก สำหรับผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากสำหรับ ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

5.1.3.4 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญเติบโตในองค์กร มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำ มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี และเป็นปัจจัยจูงใจในระดับมาก สำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี และผู้มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 5-10 ปี และเป็นปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางสำหรับผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 5-10 ปี ผู้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี และผู้มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี

5.1.3.5 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ด้านความสำเร็จ มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก พนักงานระดับ 2-7 พนักงานระดับ 8-10 ตำแหน่งอื่น ๆ และมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ลูกจ้าง ด้านลักษณะงานที่ทำ และ ด้านการยอมรับนับถือ มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 และตำแหน่งอื่น ๆ และมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง สำหรับลูกจ้าง และ พนักงานระดับ 8-10 ด้านความรับผิดชอบ มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก สำหรับพนักงานระดับ 2-7 พนักงานระดับ 8-10 มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง

สำหรับ ลูกจ้าง และ ตำแหน่งอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางพนักงานระดับ 2-7 ลูกจ้าง พนักงานระดับ 8-10 และ ตำแหน่งอื่น ๆ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร พบว่า มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ตำแหน่งอื่น ๆ พนักงานระดับ 2-7 ลูกจ้าง และมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง สำหรับ พนักงานระดับ 8-10

5.1.3.6 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท และมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ด้านลักษณะงานที่ทำได้ และด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท และมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า พบว่า มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ในระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท และ ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร พบว่า มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท และมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท และมีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท

## 5.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการทำงาน เพื่อนำปัจจัยจูงใจดังกล่าวไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง โดยสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาอภิปรายผลได้ดังนี้



### 5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง

จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลางพบว่า บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง มีความเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จึงสามารถพิจารณาได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ยังเป็นปัจจัยจูงใจที่ยังไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจได้อย่างเพียงพอ ทำให้พิจารณาได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่บุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง เป็นปัจจัยที่หน่วยงานองค์กรมีคือปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชามักยกย่อง หรือให้เกียรติตนเองเสมอ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิติยา เสนะวงศ์ ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ซึ่งในทฤษฎีของ เฮอซเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลด้วยกัน

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน พบว่า

5.2.2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จภาพรวมเป็นปัจจัยจิตใจในเพศชายอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่พบว่าเป็นปัจจัยจิตใจมากที่สุด ได้แก่ เรื่องที่ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ เป็นเรื่องที่มีระดับปัจจัยจิตใจมากที่สุด โดยเป็นปัจจัยจิตใจในเพศชายมากกว่าเพศหญิงในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านความลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมพบว่าเป็นปัจจัยจิตใจในเพศชายอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่เป็นปัจจัยจิตใจที่สุดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ เรื่อง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพศชายมีระดับปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงานในระดับมากที่สุด สำหรับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ พบว่าเป็นปัจจัยจิตใจในเพศชายในระดับมาก โดยเรื่องที่เป็นปัจจัยจิตใจมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง เรื่องที่ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพศชายมีระดับปัจจัยจิตใจในด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก สำหรับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า เป็นปัจจัยจิตใจในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สำหรับเรื่องที่เป็นปัจจัยจิตใจมากที่สุด ได้แก่ เรื่องที่ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพศชายจัดเป็นปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า พบว่าเป็นปัจจัยจิตใจในเพศชาย สำหรับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้ามากที่สุด ได้แก่ เรื่องระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม เพศชายจัดเป็นปัจจัยจิตใจระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยจิตใจด้านความเจริญเติบโตภาพรวมพบว่าเป็นปัจจัยจิตใจในเพศหญิง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรื่องสายงานภายใต้องค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ หลาย ๆ หน่วยงานเพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยจิตใจอยู่ระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจาก กรมทางหลวงชนบท เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงคมนาคม โดยบุคลากรส่วนใหญ่ โอนภารกิจมาจากกรมโยธาธิการ และกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบทที่มีหน้าที่ในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานทางหลวงชนบท เพื่อ

สนับสนุนการคมนาคมขนส่ง การท่องเที่ยว การพัฒนาชายแดน การพัฒนาเมืองอย่างบูรณาการ และยั่งยืน แก้ไขปัญหาจราจร โดยสร้างทางเชื่อม ทางเลี้ยวและทางลัด จึงทำให้เพศชายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความเจริญเติบโตขององค์กร เพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยดังกล่าวมากกว่า เนื่องจาก เพศหญิง มีจำนวนมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.70 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าครึ่ง แต่สายงานส่วนใหญ่เป็นสายงานด้านโยธา และการพัฒนาชนบท จึงควรเป็นสายงานของเพศชายมากกว่าเพศหญิง จึงทำให้เพศหญิง ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมองความเจริญเติบโตขององค์กร มากกว่าเพศชาย

5.2.2.2 อายุ พบว่า ผู้มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ภาพรวมมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนผู้มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานภาพรวม ด้านความเจริญเติบโตในองค์กรภาพรวม มากที่สุด และผู้มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานภาพรวมมากที่สุด ทั้งนี้ หากพิจารณาช่วงอายุ จะพบว่า ผู้มีช่วงอายุ 31-40 ปี จะพิจารณาปัจจัยจูงใจที่จะส่งเสริมความมั่นคงให้กับหน้าที่การงาน ซึ่งจะมองว่าหากปฏิบัติงานสำเร็จ ตามลักษณะงานที่ตนถนัด จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ในขณะที่ผู้มีช่วงอายุ 41-50 ปี จะพิจารณาปัจจัยทางด้านการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากผู้มีช่วงอายุ 41-50 เป็นผู้มีประสบการณ์ในอาชีพการงานที่สูงขึ้น จึงต้องการให้คนรุ่นหลังหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือตน และเมื่อมีการสะสมประสบการณ์ในการทำงานที่มากขึ้นแล้ว จึงมองถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งระดับช่วงอายุ 41-50 ส่วนใหญ่ จะเป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในสายงานบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผู้มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่มักจะมองความเจริญเติบโตขององค์กร เนื่องจากจากผู้ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะมองสายการบริหารงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตขององค์กรมากกว่าปัจจัยด้านอื่น

5.2.2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จต่อหน้าที่การงาน มากกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่ จะมี

ตำแหน่งงานเป็นระดับผู้บริหารระดับสูง จึงจะมองปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ขึ้นไป จะมองถึงงานที่ตนทำ ตรงกับความถนัด สายงานที่ตนจบการศึกษามา หรือความชอบในงานหรือไม่ จึงจะพิจารณาถึงลักษณะงานที่ทำ เสียมากกว่า เมื่อตนสามารถปฏิบัติงานที่ถนัด ตรงกับการศึกษาที่สำเร็จมาก ก็จะทำให้เกิดความรักในงาน เกิดความสนุกที่จะทำ จึงทำให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เพื่อจะให้ได้รับการยอมรับนับถือ และมีความก้าวหน้าในสายงาน และมองความเจริญเติบโตขององค์กร อย่างมีลำดับขั้นตอน

5.2.2.4 ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเจริญเติบโตขององค์กรภาพรวม เนื่องมาจากผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี เป็นผู้ปฏิบัติงานนาน จึงต้องการปัจจัยการจูงใจในการทำงานในภาพรวมทุกด้าน เพื่อให้ตนเองเกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงานให้องค์กร มีความต้องการที่จะสำเร็จในลักษณะงานที่ตนถนัด และต้องการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน ต้องการความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

5.2.2.5 ตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ผู้มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 2-7 ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติจนถึงผู้บริหารระดับต้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ทำ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความเจริญเติบโตขององค์กรอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากการที่เขามีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความต้องการปัจจัยจูงใจที่จะส่งผลให้เขาสามารถก้าวไปสู่ผู้บริหารระดับสูงขึ้น ดังนั้น จึงต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต้องการงานที่ทำทลายความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ ในความรู้ความสามารถ ต้องการรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ต้องการงานในหน้าที่ที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน ผู้มีตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งผู้บริหารองค์กร ที่จะมองปัจจัยจูงใจด้านความเจริญเติบโตขององค์กร อาจเนื่องมาจากการที่ได้ปฏิบัติงานมานาน ได้มีโอกาสสัมผัสกับบุคคลทั่วไป จึงทำให้พิจารณาได้ว่า องค์กรเป็นหน่วยงานที่บุคคลทั่วไปรู้จัก

5.2.2.6 ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ที่ได้มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท เป็นผู้ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จขององค์กร ลักษณะงานที่ทำ การยอมรับนับถือ และความเจริญเติบโตในองค์กร มากที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับเงินเดือน

สูง เป็นผู้ที่ม่ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น มีการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา นาน จึงต้องการปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต้องการงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ เพื่อให้องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป แต่สำหรับผู้ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับมองถึงความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สาเหตุจากการที่บุคคลเหล่านี้อาจมี ตำแหน่งหน้าที่เป็นลูกจ้าง หรือพนักงานราชการ ที่ต้องการสร้างความเจริญเติบโตในสายงานเพื่อที่จะได้รับการพิจารณาให้ปรับให้เป็นพนักงานระดับต้นต่อไป จึงมองงานที่ตนรับผิดชอบที่ตรงกับความสนใจและความถนัด รวมถึงต้องการงานที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปด้วย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอทิทยา เสนะวงศ์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

จึงทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และอัตราเงินเดือนของบุคลากร มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพการทำงาน ที่สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ Frederick Herzberg กล่าวคือ มนุษย์ต้องการปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ และกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลางผู้ทำการวิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้ง นี้ และสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 ผลที่ได้จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งผลดังกล่าวทำให้สะท้อนถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรกรมทาง หลวงชนบท สำนักบริหารกลาง ยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และสร้างโอกาสในการเติบโต ในสายงานอาชีพ สร้างเครือข่ายทางการเติบโตในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความมั่นใจว่าตน จะได้มีโอกาสเติบโตในสายงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ บุคลากรเองยังต้องการความมั่นคงในชีวิต หน่วยงานสามารถสร้างความมั่นใจได้ว่าองค์กรจะให้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะทำให้บุคลากรมี กำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น งานที่ได้จะเกิดประสิทธิภาพ อย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

5.3.1.2 องค์กรควรมีระบบการให้รางวัล มีการชมเชยที่เปิดเผย และเป็นมาตรฐาน อย่างเสมอภาค ควรมีการประกาศให้ทราบอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังควรมีการพิจารณาการ เลื่อนขั้น เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม รวมทั้งควรมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกรักองค์กร อยาก ที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้นด้วย

5.3.1.3 องค์กรควรพิจารณาสวัสดิการ รายได้ ผลตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจาก เงินเดือนประจำ เช่น เบี้ยขยัน หรือผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรต่อไป

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยค่าจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เพิ่มขึ้นด้วย เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรในด้าน สภาวะแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรต้องการด้วย

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

## เอกสารอ้างอิง

กรมทางหลวงชนบท.(2556). อ้างจาก [www.drr.go.th](http://www.drr.go.th)

จิรนนท์ บรรจงภาค .(2547).**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.**

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร .(2556).**หลักการจัดการ องค์การและการจัดการสมัยใหม่:ซีเอ็ดยูเคชั่น.**

ชยานันต์ คงทรัพย์.(2548).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.**

ครุศาสตร์มหาบัณฑิตจังหวัดปทุมธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ญาณิศา รัตนฤกษ์สิน.(2551). **การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน กับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ**

**บุคลิกภาพและ พฤติกรรมการสื่อสาร.**กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยมหิดล.

ถวิล ธาราโกชน์.(2548).**พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาสังคม.**พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:อักษรภาพพัฒนา.

นันทนัช เล็งตระกูล.(2556). **ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุน**

**ทางสังคม.**วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นภาพรณี แก้วพรหม.(2552).**ทัศนคติของบุคลากรในเทศบาลนครอุบลราชธานีที่มีต่อการจัดตั้ง**

**ศูนย์บริการจัดจุดเดียวเบ็ดเสร็จในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี.**บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปัทมา แต่งผึ้ง.(2551).**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง**

**กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข .**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

## เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ปริญญา พรเพ็ญ .(2553).ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:  
กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนถลุงลมนิรภัย ปัญหาพิเศษ อุตสาหกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต  
ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ววรรษ อุทธา.(2553).แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี.  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วราพร มะโนเพ็ญ .(2551).แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัด  
ธนาคารออมสินสาขาบางแค .บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย .
- วราภรณ์ คำเพชรดี .(2552).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่  
อุบลราชธานี .มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุชาดา รังคพุทธานะ.(2552).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุภาวดี พุ่มไสว.(2551).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีพระ นคร.บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สมพร เพ็ญจันทร์ .(2547).แนวคิดและหลักการในองค์การสาธารณะ.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร.(2549).การสื่อสารเพื่อการจัดการในองค์การธุรกิจ.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



## เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สาวิตรี เนียมเปรม.(2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร.**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฯ พระนคร.

สวรุจ เอี่ยมเสื่อ.(2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธบริการทหาร .**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

สุภาพร นันทนางกุล. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัด อุตรธานี.**รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุวัชรีย์ เดชาธรรม.(255). **ความรู้และทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล :กรณีศึกษาโรงพยาบาลห้วยหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**  
มหาวิทยาลัยบูรพา

ศันสนีย์ ภู่งศ์พัฒนา.(2547). **แรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสาธิต.** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.(สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์).  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อติตยา เสนะวงศ์ .(2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.**การค้นคว้าด้วยตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทางหลวงชนบท  
สำนักงานบริหารกลาง

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักงานบริหารกลาง

**ตอนที่ 3** เป็นข้อเสนอแนะของบุคลากร

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ตามความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

1. เพศ [ ] SEX  
 ชาย  หญิง
2. อายุ [ ] AGE  
 21 – 30 ปี  31 – 40 ปี  41 – 50 ปี  มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา [ ] EDU  
 ประถมศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาการทำงาน [ ] WKAGE  
 ไม่เกิน 5 ปี  มากกว่า 5 – 10 ปี  มากกว่า 10 – 15 ปี  มากกว่า 15 ปี
5. ตำแหน่งงาน [ ] LEVEL  
 ลูกจ้าง  พนักงานระดับ 2 - 7  
 ผู้บริหาร ระดับ 8 - 10  ผู้บริหารระดับ 11  
 อื่น ๆ

## 6. อัตราเงินเดือน

[ ] Salary

- ไม่เกิน 10,000 บาท                       10,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท                       30,001 – 40,000 บาท
- มากกว่า 40,000 บาท

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท สำนักบริหารกลาง คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความและเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |                                      |            |
|---|---------|--------------------------------------|------------|
| 5 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ | มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ | มาก        |
| 3 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ | ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ | น้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

ข้อ	ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<u>1. ความสำเร็จของงาน</u>						
1.	งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย						
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ						
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้						
4.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชย						
	<u>2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>						
5.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
6.	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน						
7.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						
8.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่						

	3. การยอมรับนับถือ							
9.	ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน							
10.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน							
ข้อ	ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย	
		5	4	3	2	1		
11.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี							
12.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน							
	4. ความรับผิดชอบ							
13.	ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด							
14.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม							
15.	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่							
16.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา							
	5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่							
17.	งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น							
18.	ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม							
19.	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์							
20.	ท่านรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น							
	6. ความเจริญเติบโตขององค์กร							
21.	องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป							
22.	องค์กรของท่านมีขนาดใหญ่							
23.	สายงานภายในองค์กรของท่านเป็นสายงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ หลาย ๆ หน่วยงาน							
24.	องค์กรของท่านเป็นสายงานการบริการแก่บุคคลโดยทั่วไป							

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาเขียนปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน พร้อมข้อเสนอแนะ

---

---

---

---

---

---

---





## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

นางสาววรรณกนก ญาปรีชา

วัน เดือน ปีเกิด

26 มกราคม 2530

ภูมิลำเนา

26/17 หมู่บ้าน บิวตี้เฮ้าท์ 3 ตำบล บางขุนทอง  
อำเภอ บางกรวย จังหวัด นนทบุรี 11130

ประวัติการศึกษา

วุฒิมัธยมศึกษา

ชื่อสถาบัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2552

สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  
กรมทางหลวงชนบท

