

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ธนาकारกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับขวัญของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ธนาकारกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลขั้นปฐมภูมิ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 157 ราย แต่เก็บได้จริงจำนวน 136 ราย ได้ผลการศึกษาด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแหล่งที่มาของเงินรายได้ ผลการศึกษาแสดงในตาราง 4.1 - 4.7

ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	45	33.09
หญิง	91	66.91
รวม	136	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.91 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.09

ตาราง 4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	92	67.64
ระหว่าง 30 – 40 ปี	26	19.12
ระหว่าง 41 – 50 ปี	17	12.50
ระหว่าง 51 – 60 ปี	1	0.74
รวม	136	100.00

จากตาราง 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.65 รองลงมาได้แก่ระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.12 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.74 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	87	63.97
สมรส	45	33.09
หม้าย/หย่าร้าง	4	2.94
รวม	136	100.00

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 63.97 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส ร้อยละ 33.09 และสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง ร้อยละ 2.94 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.74
ปริญญาตรี	121	88.97
สูงกว่าปริญญาตรี	14	10.29
รวม	136	100.00

จากตาราง 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.97 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.29 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.74 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่การตลาด	23	16.91
ผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน	12	8.82
ผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา	9	6.62
เจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา	92	67.65
รวม	136	100.00

จากตาราง 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา คิดเป็นร้อยละ 67.65 รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่การตลาด คิดเป็นร้อยละ 16.91 ผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน คิดเป็นร้อยละ 8.82 และผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา คิดเป็นร้อยละ 6.62 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	87	63.97
ระหว่าง 5 – 10 ปี	16	11.77
ระหว่าง 11 – 15 ปี	12	8.82
มากกว่า 15 ปี	21	15.44
รวม	136	100.00

จากตาราง 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.97 รองลงมาได้แก่ มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.44 ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.76 และระหว่าง 11- 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.82 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	3.68
10,000 – 20,000 บาท	80	58.82
20,001 – 30,000 บาท	35	25.74

ตาราง 4.7 (ต่อ)

เงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	16	11.76
รวม	136	100.00

จากตาราง 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมาได้แก่ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.74 เงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.76 และต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.68 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ธนาकारกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขวัญในการทำงานด้านต่าง ๆ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	155 (19.00)	242 (29.66)	235 (28.80)	132 (16.18)	52 (6.37)	3.88	0.88	สูง
เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	71 (13.05)	91 (16.73)	112 (20.59)	146 (26.84)	124 (22.79)	4.09	1.03	สูง
เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	91 (16.73)	160 (29.41)	174 (31.99)	79 (14.52)	40 (7.35)	3.27	1.02	ปานกลาง
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	141 (34.56)	130 (31.86)	87 (21.32)	25 (6.13)	25 (6.13)	3.83	0.83	สูง
เกี่ยวกับความพอใจในงาน	181 (22.18)	280 (34.31)	245 (30.02)	58 (7.11)	52 (6.37)	3.19	0.92	ปานกลาง
รวม	639 (20.43)	903 (28.87)	853 (27.27)	440 (14.07)	293 (9.37)	3.65	0.94	สูง

จากตาราง 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในงานด้านเกี่ยวกับการปกครองและบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานและเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.09 3.82 และ 3.83 รองลงมาคือเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน และเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.19

ตาราง 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อยราบรื่น	4 (2.94)	18 (13.24)	66 (48.53)	48 (35.29)	- -	4.16	0.76	สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	43 (31.62)	58 (42.65)	30 (22.06)	5 (3.68)	- -	4.02	0.83	สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนายสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	50 (36.76)	72 (52.94)	13 (9.56)	1 (0.74)	- -	4.26	0.66	สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้	9 (6.62)	13 (9.56)	45 (33.09)	38 (27.94)	31 (22.79)	3.51	1.14	สูง
ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปที่ทำงานได้ดีอยู่	8 (5.88)	21 (15.44)	51 (37.50)	35 (25.74)	21 (15.44)	3.29	1.09	ปานกลาง
มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง	41 (30.15)	60 (44.12)	30 (22.06)	5 (3.68)	- -	4.01	0.82	สูง
รวม	155 (19.00)	242 (29.66)	235 (28.80)	132 (16.18)	52 (6.37)	3.88	0.88	สูง

จากตาราง 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในระดับสูง ด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อยราบรื่น ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริงและฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.26 4.16 4.02 4.01 และ 3.51 ตามลำดับ รองลงมาขวัญในระดับปานกลาง ด้านในองค์กรไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปที่ทำงานได้ดีอยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.29

ตาราง 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา

เกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	\bar{x}	S.D.	แปล ผล
ผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด	2 (1.47)	15 (11.03)	49 (36.03)	70 (51.47)	- -	4.38	0.74	สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงาน ของตนเองเพียงเล็กน้อย	9 (6.62)	19 (13.97)	15 (11.03)	34 (25.00)	59 (43.38)	3.85	1.30	สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะ ขอให้แสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	52 (38.24)	54 (39.71)	20 (14.71)	9 (6.62)	1 (0.74)	4.08	0.93	สูง
ผู้บังคับบัญชาลงเิน การตัดสินใจเสมอ	8 (5.88)	3 (2.21)	28 (20.59)	33 (24.26)	64 (47.06)	4.04	1.14	สูง
รวม	71 (13.05)	91 (16.73)	112 (20.59)	146 (26.84)	124 (22.79)	4.09	1.03	สูง

จากตาราง 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในงานด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาลงเินในการตัดสินใจเสมอและผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย มีขวัญในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.38 4.08 4.04 และ 3.85 ตามลำดับ

ตาราง 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

เกี่ยวกับการให้รางวัล ตอบแทน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	\bar{x}	S.D.	แปล ผล
มีเงินเดือนเพียงพอที่จะ ดำรงชีพได้อย่างสบาย	13 (9.56)	19 (13.97)	35 (25.74)	49 (36.03)	20 (14.71)	2.68	1.17	ปาน กลาง

ตาราง 4.11 (ต่อ)

เกี่ยวกับการให้รางวัล ตอบแทน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า งานที่ทำ	21 (15.44)	34 (25.00)	39 (28.68)	25 (18.38)	17 (12.50)	2.88	1.24	ปาน กลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความ เหมาะสม	23 (16.91)	53 (38.97)	53 (38.97)	4 (2.94)	3 (2.21)	3.65	0.87	สูง
ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมี ประโยชน์อย่างมาก	34 (25.00)	54 (39.71)	47 (34.56)	1 (0.74)	- -	3.89	0.79	สูง
รวม	91 (16.73)	160 (29.41)	174 (31.99)	79 (14.52)	40 (7.35)	3.27	1.02	ปาน กลาง

จากตาราง 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในงานด้านได้ทำงานที่มีคุณค่า และมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม มีขวัญในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.89 และ 3.65 ตามลำดับ รองลงมาคือ ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ และมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย ขวัญในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.88 และ 2.68 ตามลำดับ

ตาราง 4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี	82 (60.29)	47 (34.56)	7 (5.15)	- -	- -	4.55	0.59	สูงมาก
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้ มาตรฐานที่วางไว้เพื่อน ร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	55 (40.44)	60 (44.12)	17 (12.50)	- -	4 (2.94)	4.19	0.87	สูง

ตาราง 4.12 (ต่อ)

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่ คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักขอใช้เพื่อน ร่วมงานในระดับเดียวกัน	4 (2.94)	23 (16.91)	63 (46.32)	25 (18.38)	21 (15.44)	2.74	1.01	ปาน กลาง
รวม	141 (34.56)	130 (31.86)	87 (21.32)	25 (6.13)	25 (6.13)	3.83	0.83	สูง

จากตาราง 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในงานด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ในระดับสูงมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมาคือเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน มีขวัญในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.19 และในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักขอใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน มีขวัญในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.74

ตาราง 4.13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน

เกี่ยวกับความพอใจ ในงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
งานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อ หน่าย	8 (5.88)	23 (16.91)	72 (52.94)	18 (13.24)	15 (11.03)	3.07	0.99	ปาน กลาง
มีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเอง จากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	37 (27.21)	76 (55.88)	23 (16.91)	-	-	4.10	0.66	สูง
องค์กรต้องการให้ทำงาน มากเกินไป	32 (23.53)	38 (27.94)	53 (38.97)	9 (6.62)	4 (2.94)	2.38	1.01	ต่ำ
งานที่ทำอยู่มีความกดดัน มากเกินไป	48 (35.29)	52 (38.24)	23 (16.91)	5 (3.68)	8 (5.88)	2.07	1.10	ต่ำ

ตาราง 4.13 (ต่อ)

เกี่ยวกับความพอใจ ในงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
บางครั้งรู้สึกว่าการที่ทำ อยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์	5 (3.68)	25 (18.38)	55 (40.44)	26 (19.12)	25 (18.38)	3.30	1.08	ปาน กลาง
มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่ จะเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้มากมาย	51 (37.50)	66 (48.53)	19 (13.97)	- -	- -	4.24	0.68	สูง
รวม	181 (22.18)	280 (34.31)	245 (30.02)	58 (7.11)	52 (6.37)	3.19	0.92	ปาน กลาง

จากตาราง 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในงานด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก ในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.24 และ 4.10 ตามลำดับ รองลงมาคือในด้าน บางครั้งรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ งานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย มีขวัญในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.07 ตามลำดับ และในด้านองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป และงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป มีขวัญในระดับต่ำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.38 และ 2.07 ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ขวัญในการทำงานด้านต่างๆ	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)	
	ชาย	หญิง
เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.84 (สูง)	3.89 (สูง)
เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	4.02 (สูง)	4.12 (สูง)
เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.34 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)

ตาราง 4.14 (ต่อ)

ขวัญในการทำงานด้านต่าง ๆ	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)	
	ชาย	หญิง
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.81 (สูง)	3.83 (สูง)
เกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.64 (สูง)	3.66 (สูง)

จากตาราง 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.64 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน และเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.02 3.84 และ 3.81 ตามลำดับรองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้าน เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน และเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.18 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.66 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน และเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.12 3.89 และ 3.83 ตามลำดับรองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้าน เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน และเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.24 และ 3.20 ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และการบริหารงาน จำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)	
	ชาย	หญิง
การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	4.11 (สูง)	4.19 (สูง)
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	4.04 (สูง)	4.01 (สูง)

ตาราง 4.15 (ต่อ)

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)	
	ชาย	หญิง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำท่าย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.20 (สูง)	4.29 (สูง)
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้	3.64 (สูง)	3.44 (ปานกลาง)
ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้ดีอยู่	3.04 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง	3.98 (สูง)	4.02 (สูง)
โดยรวม	3.84 (สูง)	3.89 (สูง)

จากตาราง 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำท่าย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.20 4.11 4.04 3.98 และ 3.64 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้าน ไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้ดีอยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.04

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.89 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำท่าย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.29 4.19 4.02 และ 4.01 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้าน ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ และไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้ดีอยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.42 ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)	
	ชาย	หญิง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย	4.29 (สูง)	4.42 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.64 (สูง)	3.95 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.04 (สูง)	4.10 (สูง)
ผู้บังคับบัญชาลงเฝ้าในการตัดสินใจเสมอ	4.09 (สูง)	4.02 (สูง)
โดยรวม	4.02 (สูง)	4.12 (สูง)

จากตาราง 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.02 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.29 4.09 4.04 และ 3.64 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.12 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจเสมอและผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.42 4.10 4.02 และ 3.95 ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน จำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)	
	ชาย	หญิง
มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.02 (ปานกลาง)	2.51 (ปานกลาง)
ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ	2.78 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.62 (สูง)	3.67 (สูง)
ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	3.93 (สูง)	3.87 (สูง)
โดยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)

จากตาราง 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.34 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3.62 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้าน มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย และได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.02 และ 2.78 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.24 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.67 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้าน ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ และมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.92 และ 2.51 ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)	
	ชาย	หญิง
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.49 (สูง)	4.58 (สูงมาก)
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	3.98 (สูง)	4.30 (สูง)
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	2.98 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.81 (สูง)	3.83 (สูง)

จากตาราง 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.81 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้าน เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.49 และ 3.98 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.98

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.83 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงมากในด้าน เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้านเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.30 นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.62

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)	
	ชาย	หญิง
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	3.04 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
มีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	4.24 (สูง)	4.03 (สูง)
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	2.31 (ต่ำ)	2.41 (ต่ำ)
งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป	2.07 (ต่ำ)	2.07 (ต่ำ)
บางครั้งรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญและมีประโยชน์มาก	3.16 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	4.24 (สูง)	4.23 (สูง)
โดยรวม	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตาราง 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.18 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้าน มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.24 และ 4.24 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านบางครั้งรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีความมีประโยชน์ และงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.16 และ 3.04 ตามลำดับ และมีขวัญในระดับต่ำในด้านองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไปและงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.31 และ 2.07 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้าน มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิด

เป็นค่าเฉลี่ย 4.23 และ 4.03 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านบางครั้ง รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ และงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.37 และ 3.08 ตามลำดับ และมีขวัญในระดับต่ำในด้านองค์กร ต้องการให้ทำงานมากเกินไปและงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.41 และ 2.07 ตามลำดับ

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 – 40 ปี	ระหว่าง 41 – 60 ปี
เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.86 (สูง)	3.63 (สูง)	4.29 (สูง)
เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	4.10 (สูง)	4.11 (สูง)	4.00 (สูง)
เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.16 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	4.00 (สูง)
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.85 (สูง)	3.72 (สูง)	3.87 (สูง)
เกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.63 (สูง)	3.55 (สูง)	3.89 (สูง)

จากตาราง 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.63 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน และเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.10 3.86 และ 3.85 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานและในด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.85 และ 3.16 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.55 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11 3.72 และ 3.63 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านในด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนและเกี่ยวกับความพอใจในงาน โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.12 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.89 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนและเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.29 4.00 4.00 และ 3.87 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.28

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 – 40 ปี	ระหว่าง 41 – 60 ปี
การทำงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	4.09 (สูง)	4.00 (สูง)	4.78 (สูงมาก)
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	3.88 (สูง)	4.19 (สูง)	4.50 (สูงมาก)
ในองค์กรของท่านมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	4.28 (สูง)	3.85 (สูง)	4.72 (สูงมาก)
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.47 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	4.06 (สูง)
ท่านไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไป ทรายที่ท่านยังทำงานได้คืออยู่	3.43 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง	4.02 (สูง)	3.69 (สูง)	4.39 (สูง)
โดยรวม	3.86 (สูง)	3.63 (สูง)	4.29 (สูง)

จากตาราง 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.86 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในปัจจุบันย่อส่วนด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำท่าย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.28 4.09 4.02 และ 3.88 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในปัจจุบันย่อส่วนด้านฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ และไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไปที่ทำงานได้คืออยู่ โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.43 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.63 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในปัจจุบันย่อส่วนด้านฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ในองค์กรมีงานที่ดี ทำท่าย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.19 4.00 3.85 และ 3.69 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในปัจจุบันย่อส่วนด้านฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ และไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไปที่ทำงานได้คืออยู่ โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.27 และ 2.81 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.29 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงมาก ในปัจจุบันย่อส่วนด้านการทำงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ในองค์กรของท่านมีงานที่ดี ทำท่าย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า และฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.78 4.72 และ 4.50 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูงในปัจจุบันย่อส่วน ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้ โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.39 และ 4.06 นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจุบันย่อส่วน ท่านไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไป ที่ท่านยังทำงานได้คืออยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.28

ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 – 40 ปี	ระหว่าง 41 – 60 ปี
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านเป็นคนรักษาคำพูด	4.30 (สูง)	4.35 (สูง)	4.78 (สูงมาก)
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย	3.73 (สูง)	4.46 (สูง)	3.56 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.24 (สูง)	3.50 (สูง)	4.11 (สูง)
ผู้บังคับบัญชาของท่านลงเลในการตัดสินใจเสมอ	4.12 (สูง)	4.12 (สูง)	3.56 (สูง)
โดยรวม	4.10 (สูง)	4.11 (สูง)	4.00 (สูง)

จากตาราง 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.10 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยด้านการทำงานระดับสูงในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอและผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.30 4.24 4.12 และ 3.73 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยด้านการทำงานระดับสูงในด้านผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ และ ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นคิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.46 4.35 4.12 และ 3.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.00 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงมากในปัจจัยย่อยด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.78 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูงในปัจจัยย่อยด้าน ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11 3.56 และ 3.56 ตามลำดับ

ตาราง 4.23 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 – 40 ปี	ระหว่าง 41 – 60 ปี
เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	2.30 (ต่ำ)	2.77 (ปานกลาง)	4.44 (สูง)
ท่านได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	2.86 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.65 (สูง)	3.50 (สูง)	3.89 (สูง)
ท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	3.83 (สูง)	3.77 (สูง)	4.39 (สูง)
โดยรวม	3.16 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	4.00 (สูง)

จากตาราง 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.16 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยด้านการทำงานระดับสูงในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.83 และ 3.65 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในปัจจัยย่อยด้านได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.86 และขวัญในการทำงานระดับต่ำในด้านมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.30

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.17 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยด้านการทำงานระดับสูงในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.50 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางใน

ปัจจัยย่อยด้านมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย และ ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.77 และ 2.65 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.00 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยด้านการทำงานระดับสูงในด้านมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.44 4.39 และ 3.89 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในปัจจัยย่อยด้านได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.28

ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 – 40 ปี	ระหว่าง 41 – 60 ปี
ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.53 (สูงมาก)	4.38 (สูง)	4.89 (สูงมาก)
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	4.28 (สูง)	4.12 (สูง)	3.83 (สูง)
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับท่านมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	2.73 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.85 (สูง)	3.72 (สูง)	3.87 (สูง)

จากตาราง 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยด้านการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.53 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้านเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.28 และมีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.73

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.72 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงในปัจจุบันย่อมนำเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.38 และ 4.12 ตามลำดับ รองลงมาขวัญในการทำงานระดับปานกลางในปัจจุบันย่อมนำเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันคิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.65

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.87 โดยมีขวัญในการทำงานระดับสูงมากในปัจจุบันย่อมนำเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.89 รองลงมาขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจุบันย่อมนำเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันคิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.89

ตาราง 4.25 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 – 40 ปี	ระหว่าง 41 – 60 ปี
งานที่ท่านทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	3.15 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
ท่านสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ท่านทำอยู่ได้อย่างมาก	4.08 (สูง)	3.96 (สูง)	4.44 (สูง)
องค์กรต้องการให้ท่านทำงานมากเกินไป	2.42 (ต่ำ)	2.50 (ปานกลาง)	1.94 (ต่ำ)
งานของท่านมีความกดดันมากเกินไป	2.07 (ต่ำ)	2.19 (ต่ำ)	1.89 (ต่ำ)
บางครั้งท่านรู้สึกว่างงานที่ท่านทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย	3.21 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.56 (สูง)

ตาราง 4.25 (ต่อ)

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่าง 30 – 40 ปี	ระหว่าง 41 – 60 ปี
ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	4.25 (สูง)	3.88 (สูง)	4.67 (สูงมาก)
โดยรวม	3.20 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตาราง 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อมนด้านการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.25 และ 4.08 ตามลำดับรองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.21 และ 3.15 ตามลำดับและขวัญในปัจจุบันย่อมนด้านการทำงานระดับต่ำในด้านองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป และงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.42 และ 2.07 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.12 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อมนด้านการทำงานระดับสูง ในด้านมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก และมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.96 และ 3.88 ตามลำดับรองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้านบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย และองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.46 2.69 และ 2.50 ตามลำดับและมีขวัญในปัจจุบันย่อมนด้านการทำงานระดับต่ำในด้านงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.19

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.28 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อมนด้านการทำงานระดับสูงมาก ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก และบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.44 และ 3.56 ตามลำดับรองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในด้าน งานที่ทำอยู่ไม่สนุก

ผลิตเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.17 และขวัญในปัจจัยย่อยด้านการทำงานระดับต่ำใน ด้านงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป และองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.94 และ 1.89 ตามลำดับ

ตาราง 4.26 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญในการทำงานด้านต่าง ๆ	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	5.00 (สูงมาก)	3.87 (สูง)	3.86 (สูง)
เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	2.75 (ปานกลาง)	4.11 (สูง)	3.95 (สูง)
เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	4.25 (สูง)	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	4.33 (สูง)	3.83 (สูง)	3.76 (สูง)
เกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.67 (สูง)	3.20 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
โดยรวม	4.00 (สูง)	3.66 (สูง)	3.58 (สูง)

จากตาราง 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.00 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนและเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.33 4.25 และ 3.67 ตามลำดับ นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.66 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน และเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11

3.87 และ 3.83 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน และเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.20 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.58 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน และเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.95 3.86 และ 3.76 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน และเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.08 ตามลำดับ

ตาราง 4.27 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว	5.00 (สูงมาก)	4.13 (สูง)	4.36 (สูง)
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานใน องค์กร	5.00 (สูงมาก)	4.01 (สูง)	4.07 (สูง)
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	5.00 (สูงมาก)	4.21 (สูง)	4.57 (สูงมาก)
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้	5.00 (สูงมาก)	3.53 (สูง)	3.21 (ปานกลาง)
ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้ดีอยู่	5.00 (สูงมาก)	3.35 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง	5.00 (สูงมาก)	3.98 (สูง)	4.21 (สูง)
โดยรวม	5.00 (สูงมาก)	3.87 (สูง)	3.86 (สูง)

จากตาราง 4.27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูงมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 5.00 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงาน

ระดับสูงมาก ในด้านไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้คืออยู่ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย
สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
เรียบร้อย ราบรื่น ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วน
หนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ในทุกปัจจัยย่อย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยใน
ระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.87 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านในองค์กรมี
งานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร มี
ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงาน
ต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.21 4.13 4.01 3.98 และ 3.53 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงาน
ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้คืออยู่ และ คิดเป็น
ค่าเฉลี่ย 3.35

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ย
ในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.86 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูงมาก ในด้านในองค์กรมี
งานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมามีขวัญ
ในการทำงานระดับสูงในด้านการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มี
ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการ
ของพนักงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.36 4.21 และ 4.07 ตามลำดับ และมีขวัญในการทำงาน
ระดับปานกลาง ในปัจจัยด้าน ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้และ ไม่มั่นใจว่ามี
งานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้คืออยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.21 และ 2.71 ตามลำดับ

ตาราง 4.28 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการ
ปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด	3.00 (ปานกลาง)	4.41 (สูง)	4.14 (สูง)

ตาราง 4.28 (ต่อ)

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย	2.00 (ต่ำ)	3.86 (สูง)	3.86 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.00 (ปานกลาง)	4.12 (สูง)	3.86 (สูง)
ผู้บังคับบัญชาลงเฝ้าในการตัดสินใจเสมอ	3.00 (ปานกลาง)	4.07 (สูง)	3.93 (สูง)
โดยรวม	2.75 (ปานกลาง)	4.11 (สูง)	3.95 (สูง)

จากตาราง 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.75 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับปานกลาง ในด้านผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาลงเฝ้าในการตัดสินใจเสมอ และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักหาคำพูด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.00 ในทุกปัจจัยย่อย รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักหาคำพูด ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาลงเฝ้าในการตัดสินใจเสมอและผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.41 4.12 4.07 และ 3.86 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.95 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักหาคำพูด ผู้บังคับบัญชาลงเฝ้าในการตัดสินใจเสมอ ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.14 3.93 3.86 และ 3.86 ตามลำดับ

ตาราง 4.29 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	5.00 (สูงมาก)	2.60 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ	5.00 (สูงมาก)	2.82 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ใน หน่วยงานมีความเหมาะสม	2.00 (ต่ำ)	3.72 (สูง)	3.21 (ปานกลาง)
ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	5.00 (สูงมาก)	3.93 (สูง)	3.43 (ปานกลาง)
โดยรวม	4.25 (สูง)	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตาราง 4.29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.25 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ และมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 5.00 ในทุกปัจจัยย่อย รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.27 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3.72 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ และมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.82 และ 2.60 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.27 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับปานกลาง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย ได้รับ

เงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.43 3.21 3.21 และ 3.21 ตามลำดับ

ตาราง 4.30 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	5.00 (สูงมาก)	4.57 (สูงมาก)	4.36 (สูง)
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	4.00 (สูง)	4.20 (สูง)	4.14 (สูง)
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	4.00 (สูง)	2.72 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
โดยรวม	4.33 (สูง)	3.83 (สูง)	3.76 (สูง)

จากตาราง 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.33 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 5.00 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้าน ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน และเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.00 และ 4.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.83 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้าน เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.20 และมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับปานกลางในด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.72

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.76 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.36 และ 4.14 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้าน ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.79

ตาราง 4.31 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	5.00 (สูงมาก)	3.03 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
มีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	5.00 (สูงมาก)	4.10 (สูง)	4.07 (สูง)
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	3.00 (ปานกลาง)	2.43 (ต่ำ)	1.86 (ต่ำ)
งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป	1.00 (ต่ำมาก)	2.05 (ต่ำ)	2.29 (ต่ำ)
บางครั้งรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์	3.00 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	5.00 (สูงมาก)	4.21 (สูง)	4.36 (สูง)
โดยรวม	3.67 (สูง)	3.20 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)

จากตาราง 4.31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.67 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำ

อยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 5.00 5.00 และ 5.00 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปีจ้ยย่อยด้าน บางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ และองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไปคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.00 และ 3.00 ตามลำดับและมีขวัญในการทำงานระดับต่ำมาก ในปีจ้ยย่อยด้านงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20 โดยมีขวัญในปีจ้ยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.21 และ 4.10 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปีจ้ยย่อยด้าน บางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ และงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.37 และ 3.03 ตามลำดับ และมีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปีจ้ยย่อยด้านองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป และงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.43 และ 2.05 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.08 โดยมีขวัญในปีจ้ยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.36 และ 4.07 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปีจ้ยย่อยด้าน งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย และบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.21 และ 2.71 ตามลำดับ และมีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปีจ้ยย่อยด้านงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป และองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.29 และ 1.86 ตามลำดับ

ตาราง 4.32 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปีจ้ยด้านต่าง ๆ	ระดับขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	เจ้าหน้าที่การตลาด	ผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน	ผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา	เจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา
เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.80 (สูง)	4.01 (สูง)	3.96 (สูง)	3.87 (สูง)
เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.97 (สูง)	4.21 (สูง)	4.72 (สูงมาก)	4.04 (สูง)

ตาราง 4.32 (ต่อ)

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	ระดับขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	เจ้าหน้าที่ การตลาด	ผู้เชี่ยวชาญการลงทุน และประกัน	ผู้ดูแลงานบริการ ธุรกิจสาขา	เจ้าหน้าที่บริการ ธุรกิจสาขา
เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.50 (สูง)	3.58 (สูง)	4.03 (สูง)	3.10 (ปานกลาง)
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.59 (สูง)	3.94 (สูง)	3.30 (ปานกลาง)	3.92 (สูง)
เกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.36 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.59 (สูง)	3.14 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.64 (สูง)	3.75 (สูง)	3.92 (สูง)	3.61 (สูง)

จากตาราง 4.32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด มีขวัญในการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.64 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.97 3.80 3.59 และ 3.50 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.36

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน มีขวัญในการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.75 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.21 4.01 3.94 และ 3.58 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.99

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.92 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.72 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานและเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.03 3.96 และ 3.59 ตามลำดับ และมีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.30

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.61 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการ

ปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.04 3.92 และ 3.87 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้าน เกี่ยวกับความพอใจในงาน และเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.14 ตามลำดับ

ตาราง 4.33 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	เจ้าหน้าที่การตลาด	ผู้เชี่ยวชาญลงทุนและประกัน	ผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา	เจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา
การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว	4.00 (สูง)	4.25 (สูง)	4.78 (สูงมาก)	4.13 (สูง)
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	3.91 (สูง)	4.00 (สูง)	4.67 (สูงมาก)	3.99 (สูง)
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.04 (สูง)	4.25 (สูง)	4.56 (สูงมาก)	4.28 (สูง)
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.43 (ปานกลาง)	4.25 (สูง)	3.00 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่	3.78 (สูง)	3.33 (ปานกลาง)	1.89 (ต่ำ)	3.30 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง	3.65 (สูง)	4.00 (สูง)	4.89 (สูงมาก)	4.01 (สูง)
โดยรวม	3.80 (สูง)	4.01 (สูง)	3.96 (สูง)	3.87 (สูง)

จากตาราง 4.33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.80 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร ไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ และ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.04 4.00 3.91 3.78 และ 3.65 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญ

ในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.43

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน มีขวัญในการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.01 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.25 4.25 4.25 4.00 และ 4.00 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปที่ทำงาน ได้ดีอยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.33

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.96 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร และในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.89 4.78 4.67 และ 4.56 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ยคือ 3.00 นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้าน ไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไปที่ทำงาน ได้ดีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.89

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.87 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.28 4.13 4.01 และ 3.99 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ และไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไปที่ทำงาน ได้ดีอยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.30 ตามลำดับ

ตาราง 4.34 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	เจ้าหน้าที่การตลาด	ผู้เชี่ยวชาญลงทุนและประกัน	ผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา	เจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด	4.13 (สูง)	4.50 (สูงมาก)	4.89 (สูงมาก)	4.37 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย	4.35 (สูง)	3.75 (สูง)	5.00 (สูงมาก)	3.62 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.52 (สูง)	4.17 (สูง)	4.11 (สูง)	4.21 (สูง)
ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ	3.87 (สูง)	4.42 (สูง)	4.89 (สูงมาก)	3.96 (สูง)
โดยรวม	3.97 (สูง)	4.21 (สูง)	4.72 (สูงมาก)	4.04 (สูง)

จากตาราง 4.34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.97 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.35 4.13 3.87 และ 3.52 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.21 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับสูงในปัจจัยย่อยด้าน ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.42 4.17 และ 3.75 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูงมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.72 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาใน

หน่วยงานเป็นคณรัษาคำพูด และผู้บังคับบัญชาล่งเลในการตัดสินใจเสมอ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 5.00 4.89 และ 4.89 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านผู้บังคับบัญชา มักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูงคิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.04 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคณรัษาคำพูด ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาล่งเลในการตัดสินใจเสมอ และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.37 4.21 3.96 และ 3.62 ตามลำดับ

ตาราง 4.35 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงาน

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระดับขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	เจ้าหน้าที่ การตลาด	ผู้เชี่ยวชาญ ลงทุนและประกัน	ผู้ดูแลงานบริการ ธุรกิจสาขา	เจ้าหน้าที่บริการ ธุรกิจสาขา
มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.39 (ปานกลาง)	3.67 (สูง)	3.78 (สูง)	2.26 (ต่ำ)
ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.17 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.57 (สูง)	3.50 (สูง)	4.56 (สูงมาก)	3.61 (สูง)
ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	3.87 (สูง)	4.00 (สูง)	4.78 (สูงมาก)	3.79 (สูง)
โดยรวม	3.50 (สูง)	3.58 (สูง)	4.03 (สูง)	3.10 (ปานกลาง)

จากตาราง 4.35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.50 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.57 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญ

ในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบายและได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.17 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.58 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.00 3.67 และ 3.50 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.17

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง0 คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.03 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.78 และ 4.56 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้าน มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.78 นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.10 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.61 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.75 นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้าน มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.26

ตาราง 4.36 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	เจ้าหน้าที่การตลาด	ผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน	ผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา	เจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.13 (สูง)	4.67 (สูงมาก)	4.78 (สูงมาก)	4.62 (สูงมาก)

ตาราง 4.36 (ต่อ)

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	เจ้าหน้าที่ การตลาด	ผู้เชี่ยวชาญ ลงทุนและประกัน	ผู้ดูแลงานบริการ ธุรกิจสาขา	เจ้าหน้าที่บริการ ธุรกิจสาขา
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่ วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	4.17 (สูง)	4.42 (สูง)	3.00 (ปานกลาง)	4.28 (สูง)
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับ เดียวกัน	2.48 (ต่ำ)	2.75 (ปานกลาง)	2.11 (ต่ำ)	2.86 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.59 (สูง)	3.94 (สูง)	3.30 (ปานกลาง)	3.92 (สูง)

จากตาราง 4.36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.59 โดยมีขวัญในปัจจุบันในการทำงานระดับสูง ในด้านเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.17 และ 4.13 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจุบันด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.48

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.94 โดยมีขวัญในปัจจุบันในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับสูงในปัจจุบันด้าน เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.42 และมีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจุบันด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.75

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.30 โดยมีขวัญในปัจจุบันในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.78 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจุบันด้าน เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.00 และมีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจุบันด้านในหมู่ผู้ทำงาน

ร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.11

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.92 โดยมีขวัญในปัจจุบันในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.62 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้าน เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.82 และมีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.86

ตาราง 4.37 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระดับขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	เจ้าหน้าที่ การตลาด	ผู้เชี่ยวชาญ ลงทุนและประกัน	ผู้ดูแลงานบริการ ธุรกิจสาขา	เจ้าหน้าที่บริการ ธุรกิจสาขา
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อบ่อย	3.39 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.33 (สูง)	2.87 (ปานกลาง)
มีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	4.04 (สูง)	3.92 (สูง)	4.78 (สูงมาก)	4.08 (สูง)
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	2.96 (ปานกลาง)	1.67 (ต่ำ)	1.44 (ต่ำมาก)	2.41 (ต่ำ)
งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป	2.09 (ต่ำ)	1.75 (ต่ำ)	1.56 (ต่ำ)	2.15 (ต่ำ)
บางครั้งรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นไม่มี ความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย	3.52 (สูง)	3.42 (ปานกลาง)	4.67 (สูงมาก)	3.10 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้มากมาย	4.13 (สูง)	4.17 (สูง)	4.78 (สูงมาก)	4.22 (สูง)
โดยรวม	3.36 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.59 (สูง)	3.14 (ปานกลาง)

จากตาราง 4.37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.36 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก และบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญและมีประโยชน์มาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.13 4.04 และ 3.52 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่ายและองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.39 และ 2.96 ตามลำดับ และมีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.09

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญการลงทุนและประกัน มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.99 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.17 และ 3.92 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน บางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญและมีประโยชน์มาก และงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.00 ตามลำดับ นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป และองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.75 และ 1.67 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ดูแลงานบริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.59 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก และบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญและมีประโยชน์มากคิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.78 4.78 และ 4.67 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้าน งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.56 นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำมาก ในปัจจัยย่อยด้านองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.44

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.14 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.22 และ 4.08 ตามลำดับ รองลงมา

มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน บางครั้งรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ และมีประโยชน์มาก และงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.10 และ 2.87 ตามลำดับ นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้าน องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป และงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.41 และ 2.15 ตามลำดับ

ตาราง 4.38 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ขวัญในการทำงานด้านต่าง ๆ	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	ระหว่าง 11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.84 (สูง)	3.85 (สูง)	3.97 (สูง)	3.99 (สูง)
เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	4.09 (สูง)	4.13 (สูง)	4.06 (สูง)	4.06 (สูง)
เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.17 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.79 (สูง)	3.63 (สูง)
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.83 (สูง)	3.90 (สูง)	3.42 (ปานกลาง)	3.98 (สูง)
เกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.62 (สูง)	3.58 (สูง)	3.73 (สูง)	3.77 (สูง)

จากตาราง 4.38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.62 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน และเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.09 3.84 และ 3.83 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้าน เกี่ยวกับความพอใจในงาน และเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.19 และ 3.17 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.58 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.13 3.90 และ 3.85 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน และเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.04 และ 3.00 ตามลำดับ


ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.73 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน และเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.06 3.97 และ 3.79 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานและเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.43 และ 3.42 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.16 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.06 3.99 3.98 และ 3.63 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.18

ตาราง 4.39 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว	4.09 (สูง)	3.94 (สูง)	4.33 (สูง)	4.52 (สูงมาก)
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของ พนักงานในองค์กร	3.93 (สูง)	4.06 (สูง)	4.08 (สูง)	4.33 (สูง)
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทาส สำหรับพนักงานที่ ต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.22 (สูง)	4.38 (สูง)	4.17 (สูง)	4.38 (สูง)

ตาราง 4.39 (ต่อ)

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้	3.47 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	4.58 (สูงมาก)	3.24 (ปานกลาง)
ไม่มั่นใจว่าทีมงานให้ทำต่อไปที่ทราบที่ทำงานได้ดีอยู่	3.34 (ปานกลาง)	3.56 (สูง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง	3.97 (สูง)	3.94 (สูง)	3.67 (สูง)	4.43 (สูง)
 โดยรวม	3.84 (สูง)	3.85 (สูง)	3.97 (สูง)	3.99 (สูง)

จากตาราง 4.39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.22 4.09 3.97 และ 3.93 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ และไม่มั่นใจว่าทีมงานให้ทำต่อไปที่ทราบที่ทำงานได้ดีอยู่ และ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.34 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และไม่มั่นใจว่าทีมงานให้ทำต่อไปที่ทราบที่ทำงานได้ดีอยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.38 4.06 3.94 3.94 และ 3.56 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.25

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.97 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้าน

ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้าน การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.33 4.17 4.08 และ 3.67 ตามลำดับ นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปที่ทำงานได้คืออยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.99 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้าน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า และฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ยคือ 4.43 4.38 และ 4.33 นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ และ ไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไปที่ทำงานได้คืออยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.24 และ 3.05 ตามลำดับ

ตาราง 4.40 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด	4.37 (สูง)	4.25 (สูง)	4.42 (สูง)	4.48 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย	3.80 (สูง)	3.94 (สูง)	3.75 (สูง)	4.00 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.13 (สูง)	3.94 (สูง)	3.67 (สูง)	4.24 (สูง)

ตาราง 4.40 (ต่อ)

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ	4.06 (สูง)	4.38 (สูง)	4.42 (สูง)	3.52 (สูง)
โดยรวม	4.09 (สูง)	4.13 (สูง)	4.06 (สูง)	4.06 (สูง)

จากตาราง 4.40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.09 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.37 4.13 4.07 และ 3.80 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.13 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย และผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.38 4.25 3.94 และ 3.94 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.06 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย และผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.42 4.42 3.75 และ 3.67 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.06 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักษาคำพูด ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย และผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.48 4.24 4.00 และ 3.52 ตามลำดับ

ตาราง 4.41 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	2.37 (ต่ำ)	2.13 (ต่ำ)	3.67 (สูง)	3.81 (สูง)
ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ	2.86 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.50 (สูง)	2.67 (ปานกลาง)
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.61 (สูง)	3.56 (สูง)	3.83 (สูง)	3.81 (สูง)
ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	3.83 (สูง)	3.56 (สูง)	4.17 (สูง)	4.24 (สูง)
โดยรวม	3.17 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.79 (สูง)	3.63 (สูง)

จากตาราง 4.41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.17 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.61 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.86 นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.37

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.00 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.56 และ 3.56 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.75 นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.13

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.79 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย และได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.17 3.83 3.67 และ 3.50

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.63 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม และมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.24 3.81 และ 3.81 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานในระดับปานกลาง ในปัจจุบันย่อด้านได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67

ตาราง 4.42 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.52 (สูงมาก)	4.56 (สูงมาก)	4.83 (สูงมาก)	4.52 (สูงมาก)
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	4.29 (สูง)	4.25 (สูง)	2.92 (ปานกลาง)	4.48 (สูง)
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	2.69 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.50 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.83 (สูง)	3.90 (สูง)	3.42 (ปานกลาง)	3.98 (สูง)

จากตาราง 4.42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.83 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมามีขวัญในการทำงานในระดับสูง ในปัจจุบันย่อด้าน เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะ

ช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.29 นอกจากนั้นมีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยในด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.69

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.90 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมามีขวัญในการทำงานในระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้าน เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.25 นอกจากนั้นมีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยในด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.88

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.42 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ยคือ 4.83 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน และในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.92 และ 2.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.98 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมามีขวัญในการทำงานในระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้าน เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.48 นอกจากนั้นมีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยในด้านในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.95

ตาราง 4.43 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	3.10 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
มีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	4.06 (สูง)	4.00 (สูง)	4.42 (สูง)	4.19 (สูง)
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	2.48 (ต่ำ)	2.38 (ต่ำ)	2.17 (ต่ำ)	2.05 (ต่ำ)
งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป	2.07 (ต่ำ)	2.00 (ต่ำ)	2.25 (ต่ำ)	2.00 (ต่ำ)
บางครั้งรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือ ไม่มีประโยชน์	3.22 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	4.08 (สูง)	3.43 (ปานกลาง)
มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	4.20 (สูง)	4.13 (สูง)	4.50 (สูงมาก)	4.33 (สูง)
โดยรวม	3.19 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)

จากตาราง 4.43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.19 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.20 และ 4.06 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านบางครั้งรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ และงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.10 ตามลำดับ นอกจากนั้นมีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยในด้าน องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป และงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.48 และ 2.07 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.04 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ใน

ด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.13 และ 4.00 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ และงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.00 และ 2.75 ตามลำดับ นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยในด้านการต้องการให้ทำงานมากเกินไป และงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.38 และ 2.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.43 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยย่อยด้านมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมากและบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.42 และ 4.08 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ยคือ 3.17 นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยในด้านการที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป และต้องการให้ทำงานมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.25 และ 2.17 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.18 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.33 และ 4.19 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ และงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.43 และ 3.10 ตามลำดับ นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยในด้านการที่ต้องการให้ทำงานมากเกินไป และงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.05 และ 2.00 ตามลำดับ

ตาราง 4.44 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

ขวัญในการทำงานด้านต่าง ๆ	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป
เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	4.30 (สูง)	3.79 (สูง)	3.92 (สูง)	4.07 (สูง)
เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.20 (ปานกลาง)	4.12 (สูง)	4.24 (สูง)	3.84 (สูง)
เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.40 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.51 (สูง)	3.55 (สูง)
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	4.00 (สูง)	3.82 (สูง)	3.82 (สูง)	3.81 (สูง)
เกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.77 (สูง)	3.14 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.73 (สูง)	3.60 (สูง)	3.74 (สูง)	3.70 (สูง)

จากตาราง 4.44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.73 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.30 4.00 และ 3.77 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน และเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.20 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.60 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.12 3.82 และ 3.79 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานและเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.14 และ 3.11 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.74 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับการ

ปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.24 3.92 3.82 และ 3.51 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.70 โดยมีขวัญในปัจจัยการทำงานระดับสูง ในด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.07 3.84 3.81 และ 3.55 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.24

ตาราง 4.45 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป
การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	4.60 (สูงมาก)	4.04 (สูง)	4.37 (สูง)	4.19 (สูง)
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	4.40 (สูง)	3.88 (สูง)	4.23 (สูง)	4.19 (สูง)
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	5.00 (สูงมาก)	4.15 (สูง)	4.34 (สูง)	4.38 (สูง)
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้	3.00 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.63 (สูง)	3.56 (สูง)
ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้ดีอยู่	4.40 (สูง)	3.29 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.94 (สูง)
มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง	4.40 (สูง)	3.91 (สูง)	4.09 (สูง)	4.19 (สูง)
โดยรวม	4.30 (สูง)	3.79 (สูง)	3.92 (สูง)	4.07 (สูง)

จากตาราง 4.45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.30 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงาน

ระดับสูงมาก ในด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า และการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 5.00 และ 4.60 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูงในปีจี้ย่อยด้านฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้คืออยู่ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.40 4.40 และ 4.40 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปีจี้ย่อยด้านฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.79 โดยมีขวัญในปีจี้ย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.15 4.04 3.91 และ 3.88 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปีจี้ย่อยฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ และไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้คืออยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.29 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.92 โดยมีขวัญในปีจี้ย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง และฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.37 4.34 4.23 4.09 และ 3.63 รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลางในปีจี้ย่อยด้าน ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้คืออยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.86

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.07 โดยมีขวัญในปีจี้ย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ทำงานได้คืออยู่ และฝ่ายบริหารไม่ได้บอกทุกเรื่องที่พนักงานต้องการรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.07 4.19 4.19 4.19 3.94 และ 3.56 ตามลำดับ

ตาราง 4.46 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักค่าพูด	4.20 (สูง)	4.36 (สูง)	4.49 (สูง)	4.25 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย	2.00 (ต่ำ)	3.89 (สูง)	3.97 (สูง)	3.94 (สูง)
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.00 (สูง)	4.11 (สูง)	4.14 (สูง)	3.81 (สูง)
ผู้บังคับบัญชาลงเฝ้าในการตัดสินใจเสมอ	2.60 (ปานกลาง)	4.13 (สูง)	4.37 (สูง)	3.38 (ปานกลาง)
โดยรวม	3.20 (ปานกลาง)	4.12 (สูง)	4.24 (สูง)	3.84 (สูง)

จากตาราง 4.46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักค่าพูด และผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.20 และ 4.00 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ผู้บังคับบัญชาลงเฝ้าในการตัดสินใจเสมอ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.60 นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้าน ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.12 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักค่าพูด ผู้บังคับบัญชาลงเฝ้าในการตัดสินใจเสมอ ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.36 4.13 4.11 และ 3.89 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.24 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้าน

ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักค่าพูด ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.49 4.37 4.41 และ 3.97 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักค่าพูด ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานของตนเองเพียงเล็กน้อย และผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.25 3.94 และ 3.81 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้าน ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.38

ตาราง 4.47 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป
มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	2.20 (ต่ำ)	2.31 (ต่ำ)	3.23 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ	3.80 (สูง)	2.75 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.60 (สูง)	3.58 (สูง)	3.91 (สูง)	3.50 (สูง)
ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.00 (สูง)	3.79 (สูง)	4.09 (สูง)	3.94 (สูง)
โดยรวม	3.40 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.51 (สูง)	3.55 (สูง)

จากตาราง 4.47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.40 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก ได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสมคิดเป็น

ค่าเฉลี่ย 4.00 3.80 และ 3.60 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.20

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.11 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.58 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้านได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.75 นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้านมีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.31

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.51 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.09 และ 3.91 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้าน มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย และได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.23 และ 2.83 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.81 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก และผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานมีความเหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.50 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยด้าน มีเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย และได้รับเงินเดือนน้อยกว่ากับงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.44 และ 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 4.48 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.80 (สูงมาก)	4.49 (สูง)	4.74 (สูงมาก)	4.38 (สูง)
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	4.80 (สูงมาก)	4.24 (สูง)	4.00 (สูง)	4.19 (สูง)
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	2.40 (ต่ำ)	2.74 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
โดยรวม	4.00 (สูง)	3.82 (สูง)	3.82 (สูง)	3.81 (สูง)

จากตาราง 4.48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.00 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.80 และ 4.80 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้าน ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.40

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.82 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.49 และ 4.24 ตามลำดับ นอกจากนั้น มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.74

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.82 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.74 รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจัยด้าน เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย

4.00 นอกจากนั้นมีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 2.71

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.81 โดยมีขวัญในปัจจัยย่อยในการทำงานระดับสูง ในด้านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.38 และ 4.19 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่คิดว่าตนเองเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.88

ตาราง 4.49 ค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระดับขวัญในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย/แปลผล)			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	4.00 (สูง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
มีความสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	4.60 (สูงมาก)	4.03 (สูง)	4.31 (สูง)	3.88 (สูง)
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	3.00 (ปานกลาง)	2.49 (ต่ำ)	1.94 (ต่ำ)	2.56 (ปานกลาง)
งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป	3.20 (ปานกลาง)	2.03 (ต่ำ)	1.94 (ต่ำ)	2.19 (ต่ำ)
บางครั้งรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.51 (สูง)	3.50 (สูง)
มีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	4.60 (สูงมาก)	4.15 (สูง)	4.43 (สูง)	4.13 (สูง)
โดยรวม	3.77 (สูง)	3.14 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)

จากตาราง 4.49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.77 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับสูงมาก ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.60 และ 4.60 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับสูง ในปัจจุบันย่อด้านงานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.00 นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจุบันย่อด้าน บางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป และองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20 3.20 และ 3.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.14 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย และมีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.15 และ 4.03 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจุบันย่อด้าน บางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ และงานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.18 และ 3.00 ตามลำดับ นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจุบันย่อด้าน องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป และงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.49 และ 2.03 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก และบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.43 4.31 และ 3.51 ตามลำดับ รองลงมา มีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจุบันย่อด้าน งานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.03 นอกจากนี้ มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจุบันย่อด้าน องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป และงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.94 และ 1.94 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.24 โดยมีขวัญในปัจจุบันย่อในการทำงานระดับสูง ในด้านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีความสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก และบางครั้งรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ

หรือไม่มีประโยชน์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.13 3.88 และ 3.50 ตามลำดับ รองลงมามีขวัญในการทำงานระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยด้าน งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ช้าชาก เบื่อหน่าย และองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.19 และ 2.56 ตามลำดับ นอกจากนี้มีขวัญในการทำงานระดับต่ำ ในปัจจัยย่อยด้าน งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.19

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

ตาราง 4.50 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ
เน้นการขายประกันมากเกินไปทำให้รบกวนการทำงานอื่น ๆ	9
ไม่ควรให้ต้องมีการทำยอด	7
ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียม	3
มีจำนวนงานมากเกินไป	3
ควรเพิ่มความสามัคคีในบริษัท	2
ควรมีการให้รางวัลและการพักผ่อน เพื่อขวัญและกำลังใจ	2
เป้าหมายสำหรับพนักงานใหม่ไม่มีความเหมาะสม ยากเกินไป	2
การให้ผลตอบแทน ควรให้จากความสามารถ มากกว่าชื่อเสียงของสถาบัน	1
ควรมีการเพิ่มรางวัล หรือรางวัลจูงใจในการขายสำหรับพนักงาน	1
เงินเดือนของพนักงานระดับชั้นต้น น้อยกว่างานที่ได้รับ	1