

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ในครั้งนี้ได้แบ่งผลการศึกษา ออกเป็น 7 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ส่วนงาน รายได้ อายุงาน การเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน ก่อนมาทำงานกับวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา สาเหตุที่ย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม (ตารางที่ 1-9)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต (ตารางที่ 10-24)

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ (ตารางที่ 25-26)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามส่วนงาน (ตารางที่ 27-33)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น จำแนกตามส่วนงาน (ตารางที่ 34-39)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม อายุงาน (ตารางที่ 40-46)

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตาม อายุงาน (ตารางที่ 47-52)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	180	62.50
หญิง	108	37.50
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	11	3.82
25-35 ปี	136	47.22
36-45 ปี	77	26.74
46 ปีขึ้นไป	64	22.22
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 25-35 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมา มีอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.74 มีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.22 และมีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	76	26.39
สมรส	194	67.36
หย่าร้าง / หม้าย	18	6.25
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.36 รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ 26.39 และหย่าร้าง / หม้าย คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.6 ปวช. หรือเทียบเท่า	11	3.82
ปวส. หรืออนุปริญญา	22	7.64
ปริญญาตรี	226	78.47
สูงกว่าปริญญาตรี	29	10.07
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.47 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.07 ปวส. หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 7.64 และม.6 ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 3.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายการสอน	191	66.32
สายสนับสนุนการสอน	97	33.68
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในส่วนงานสายการสอน คิดเป็นร้อยละ 66.32 และส่วนงานสายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 33.68

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	14	4.86
10,001-15,000 บาท	131	45.49
15,001-20,000 บาท	43	14.93
20,001-25,000 บาท	46	15.97
25,001-30,000 บาท	33	11.46
มากกว่า 30,000 บาท	21	7.29
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.49 รองลงมา 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.97 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.93 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.46 มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.29 และต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	27	9.38
1-5 ปี	93	32.29
6-10 ปี	91	31.60
มากกว่า 10 ปี	77	26.74
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุงาน 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.29 รองลงมา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.60 มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.74 และน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน ก่อนมาทำงานกับวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา

เคยย้ายบริษัท / สถานที่ทำงาน ก่อนมาทำงานกับวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	90	31.25
เคย	198	68.75
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน ก่อนมาทำงานกับวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา คิดเป็นร้อยละ 68.75 และไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 31.25

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุที่ย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม

สาเหตุที่ย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มั่นใจในความมั่นคง	109	37.85
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติพี่น้อง	17	5.90
ผลตอบแทนน้อย	39	13.54
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	80	27.78
ไม่พอใจสภาพแวดล้อม	42	14.58
ไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา	4	1.39
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	7	2.43
ไม่พอใจระบบการทำงาน	25	8.68
สถานประกอบการปิดกิจการ	14	4.86
ไม่มีความก้าวหน้า	41	14.24
ภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป	11	3.82
ขาดความเป็นอิสระ	10	3.47
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	5	1.74

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 9 พบว่า สาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม คือไม่มั่นใจในความมั่นคงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.85 รองลงมาไม่พอใจด้านสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 27.78 ไม่พอใจสภาพแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 14.58 ไม่มีความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 14.24 ผลตอบแทนน้อย คิดเป็นร้อยละ 13.54 ไม่พอใจระบบการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 8.68 งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติพี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 5.90 สถานประกอบการปิดกิจการ คิดเป็นร้อยละ 4.86 ภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป คิดเป็นร้อยละ 3.82 ขาดความเป็นอิสระ คิดเป็นร้อยละ 3.47 ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 2.43 ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 1.74 และไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 1.39 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่

2.1 ด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน โดยการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเรื่องนโยบายและการบริหารการจัดการและควบคุม

นโยบายและการบริหาร การจัดการและควบคุม	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม	28 (9.72)	89 (30.90)	128 (44.44)	43 (14.93)	0 (0.00)	3.35 (ปานกลาง)
2) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	25 (8.68)	85 (29.51)	135 (46.88)	33 (11.46)	10 (3.47)	3.28 (ปานกลาง)
3) นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี	4 (1.39)	51 (17.71)	101 (35.07)	108 (37.50)	24 (8.33)	2.66 (ปานกลาง)
4) นโยบายด้านสวัสดิการ	9 (3.12)	51 (17.71)	113 (39.24)	78 (27.08)	37 (12.85)	2.71 (ปานกลาง)
5) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	14 (4.86)	51 (17.71)	99 (34.38)	90 (31.25)	34 (11.81)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.95 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการจัดการและควบคุมของบริษัทโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.95)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.35) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.28) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.73) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.71) และนโยบายการปรับค่าจ้าง , เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.66)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามใน ปัจจัยเรื่องการบังคับบัญชา

การบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน	52 (18.06)	65 (22.57)	133 (46.18)	30 (10.42)	8 (2.78)	3.43 (ปานกลาง)
2) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน	63 (21.88)	67 (23.26)	117 (40.62)	35 (12.15)	6 (2.08)	3.51 (มาก)
3) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	38 (13.19)	72 (25.00)	134 (46.53)	36 (12.50)	8 (2.78)	3.33 (ปานกลาง)
4) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้	39 (13.54)	76 (26.39)	97 (33.68)	73 (25.35)	3 (1.04)	3.26 (ปานกลาง)
5) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	22 (7.64)	95 (32.99)	79 (27.43)	66 (22.92)	26 (9.03)	3.07 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.32)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.51) หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.26) และ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามใน
ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	24 (8.33)	92 (31.94)	132 (45.83)	34 (11.81)	6 (2.08)	3.33 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	51 (17.71)	53 (18.40)	125 (43.40)	51 (17.71)	8 (2.78)	3.31 (ปานกลาง)
3) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความ เป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา	23 (7.99)	89 (30.90)	116 (40.28)	44 (15.28)	16 (5.56)	3.20 (ปานกลาง)
4) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับ บัญชา	20 (6.94)	95 (32.99)	108 (37.50)	52 (18.06)	13 (4.51)	3.20 (ปานกลาง)
5) การวางตนของผู้บังคับ บัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	18 (6.25)	95 (35.99)	97 (33.68)	72 (25.00)	6 (2.08)	3.16 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.24 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.24)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33) ความสนิทสนม
ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.31) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จาก
ผู้บังคับบัญชา และความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.20) และการวางตนของ
ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเรื่องสภาพของการทำงาน

สภาพของการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) บรรยากาศในการทำงาน	31 (10.76)	79 (27.43)	140 (48.61)	38 (13.19)	0 (0.00)	3.36 (ปานกลาง)
2) ระบบความปลอดภัยของ วิทยาลัยฯ	62 (21.53)	70 (24.31)	132 (45.83)	24 (8.33)	0 (0.00)	3.59 (มาก)
3) สภาพแวดล้อมของที่ ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง	55 (19.10)	70 (24.31)	142 (49.31)	21 (7.29)	0 (0.00)	3.55 (มาก)
4) เครื่องมือและอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกเพียงพอ	34 (11.81)	66 (22.92)	142 (49.31)	46 (15.97)	0 (0.00)	3.31 (ปานกลาง)
5) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมี ความเหมาะสม	33 (11.46)	72 (25.00)	131 (45.49)	47 (16.32)	5 (1.74)	3.28 (ปานกลาง)
6) สถานที่ทำงาน	57 (19.79)	89 (30.90)	108 (37.50)	34 (11.81)	0 (0.00)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.45)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัย คือ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ และสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.55) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามใน ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) การร่วมกันวางแผนการ ปฏิบัติงาน	25 (8.68)	100 (34.72)	110 (38.19)	46 (15.97)	7 (2.43)	3.31 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความ จริงใจ ความเป็นกันเอง	35 (12.15)	90 (31.25)	135 (46.88)	28 (9.72)	0 (0.00)	3.46 (ปานกลาง)
3) การปรึกษาหารือเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	44 (15.28)	82 (28.47)	127 (44.10)	19 (6.60)	16 (5.56)	3.41 (ปานกลาง)
4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็น	29 (10.07)	94 (32.64)	103 (35.76)	37 (12.85)	25 (8.68)	3.23 (ปานกลาง)
5) การช่วยเหลือกันในการ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	34 (11.81)	78 (27.08)	143 (49.65)	15 (5.21)	18 (6.25)	3.33 (ปานกลาง)
6) การได้รับการเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพความเป็นอยู่จาก เพื่อนร่วมงาน	22 (7.64)	100 (34.72)	123 (42.71)	34 (11.81)	9 (3.13)	3.32 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.34 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.34)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 6 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46) การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.33) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามใน
ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	1 (2.86)	10 (28.57)	21 (60.00)	3 (8.57)	0 (0.00)	3.26 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็นกันเอง	2 (5.71)	15 (42.86)	10 (28.57)	7 (20.00)	1 (2.86)	3.29 (ปานกลาง)
3) ความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติตามคำสั่ง	6 (17.14)	8 (22.86)	17 (48.57)	3 (8.57)	1 (2.86)	3.43 (ปานกลาง)
4) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา	1 (2.86)	13 (37.14)	15 (42.86)	3 (8.57)	3 (8.57)	3.17 (ปานกลาง)
5) การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้ได้บังคับบัญชา	2 (5.71)	5 (14.29)	17 (48.57)	11 (31.43)	0 (0.00)	2.94 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.22 (ปานกลาง)

หมายเหตุ : จำนวน ณ ผู้ตอบแบบสอบถาม 35 ราย

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.22)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปาน
กลาง 5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.43)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.29) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.26) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการ
ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามใน
ปัจจัยเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	10 (3.47)	33 (11.46)	119 (41.32)	88 (30.56)	38 (13.19)	2.61 (ปานกลาง)
2) เงินโบนัสประจำปี	5 (1.74)	41 (14.24)	27 (9.38)	68 (23.61)	147 (51.04)	1.92 (น้อย)
3) ความยุติธรรมในการปรับขึ้น เงินเดือน	5 (1.74)	54 (18.75)	90 (31.25)	52 (18.06)	87 (30.21)	2.44 (น้อย)
4) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อน ตำแหน่ง	13 (4.51)	76 (26.39)	62 (21.53)	42 (14.58)	95 (32.99)	2.55 (ปานกลาง)
5) เงินรางวัลพิเศษ	8 (2.78)	42 (14.58)	39 (13.54)	62 (21.53)	137 (47.57)	2.03 (น้อย)
6) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุน สำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต	5 (1.74)	55 (19.10)	62 (21.53)	34 (11.81)	132 (45.83)	2.19 (น้อย)
7) การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน)	23 (7.99)	42 (14.58)	66 (22.92)	42 (14.58)	115 (39.93)	2.36 (น้อย)
8) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	13 (4.51)	37 (12.85)	59 (20.49)	42 (14.58)	137 (47.57)	2.12 (น้อย)
9) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา	10 (3.47)	54 (18.75)	52 (18.06)	57 (19.79)	115 (39.93)	2.26 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.28 (น้อย)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ โดยรวมระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.28)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2 ปัจจัย คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.61) และความยุติธรรมในการปรับเลื่อน
ตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.55) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย 7 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ ความ

ยุทธกรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.44) การลา (ป่วย, กิจ, พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.36) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.26) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.19) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.12) เงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 2.03) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 1.92)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูน

ปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	2.95 (ปานกลาง)
ด้านการบังคับบัญชา	3.32 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.24 (ปานกลาง)
ด้านสภาพของการทำงาน	3.45 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.34 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.28 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.11 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูนโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.11)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านสภาพของการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.32) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.24) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.22) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.95) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.28)

2.2 ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น โดยการวิเคราะห์ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการเจริญเติบโต

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน

ความสัมฤทธิ์ผลของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	22 (7.64)	90 (31.25)	176 (61.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.47 (ปานกลาง)
2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	22 (7.64)	114 (39.58)	128 (44.44)	16 (5.56)	8 (2.78)	3.44 (ปานกลาง)
3) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	52 (18.06)	93 (32.29)	120 (41.67)	23 (7.99)	0 (0.00)	3.60 (มาก)
4) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม	37 (12.85)	76 (26.39)	160 (55.56)	7 (2.43)	8 (2.78)	3.44 (ปานกลาง)
5) สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ	37 (12.85)	108 (37.50)	128 (44.44)	15 (5.21)	0 (0.00)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.51 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.51)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัย คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	30 (10.42)	59 (20.49)	114 (39.58)	61 (21.18)	24 (8.33)	3.03 (ปานกลาง)
2) การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	23 (7.99)	66 (22.92)	113 (39.24)	62 (21.53)	24 (8.33)	3.01 (ปานกลาง)
3) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	37 (12.85)	75 (26.04)	114 (39.58)	54 (18.75)	8 (2.78)	3.27 (ปานกลาง)
4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม	67 (23.26)	45 (15.62)	114 (39.58)	54 (18.75)	8 (2.78)	3.38 (ปานกลาง)
5) ความภาคภูมิใจในอาชีพ	73 (25.35)	55 (19.10)	91 (31.60)	61 (21.18)	8 (2.78)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.22 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.22)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.43) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.38) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย

3.27) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.03) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน ลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำ ทลายความสามารถ	42 (14.58)	97 (33.68)	103 (35.76)	30 (10.42)	16 (5.56)	3.41 (ปานกลาง)
2) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์	28 (9.72)	97 (33.68)	112 (38.89)	41 (14.24)	10 (3.47)	3.32 (ปานกลาง)
3) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรง กับความถนัด	44 (15.28)	79 (27.43)	126 (43.75)	39 (13.45)	0 (0.00)	3.44 (ปานกลาง)
4) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรง กับความต้องการ	23 (7.99)	88 (30.56)	135 (46.88)	42 (14.58)	0 (0.00)	3.32 (ปานกลาง)
5) มีความต้องการเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงาน	27 (9.38)	71 (24.65)	118 (40.97)	72 (25.00)	0 (0.00)	3.18 (ปานกลาง)
6) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ ได้ศึกษามา	59 (20.49)	82 (28.47)	92 (31.94)	45 (15.62)	10 (3.47)	3.47 (ปานกลาง)
	ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)					3.22 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.22)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 6 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.47) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.44) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.41) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.32) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.32) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	29 (10.07)	85 (29.51)	114 (39.58)	36 (12.50)	24 (8.33)	3.20 (ปานกลาง)
2) การได้รับโอกาสในการแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	24 (8.33)	87 (30.21)	106 (36.81)	55 (19.10)	16 (5.59)	3.17 (ปานกลาง)
3) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ	35 (12.15)	100 (34.72)	90 (31.25)	45 (15.62)	18 (6.25)	3.31 (ปานกลาง)
4) การได้รับความไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุม ใกล้ชิด	29 (10.07)	69 (23.96)	129 (44.79)	51 (17.71)	10 (3.47)	3.19 (ปานกลาง)
5) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่ สูงขึ้นท้าทายความสามารถ	29 (10.07)	85 (29.51)	94 (32.64)	51 (17.71)	29 (10.07)	3.12 (ปานกลาง)
6) ความเหมาะสมของปริมาณงาน	17 (5.90)	85 (29.51)	90 (31.25)	71 (24.65)	25 (8.68)	2.99 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจุบันด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.16)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 6 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.31) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.20) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.19) การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.17) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.12) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.99)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) มีโอกาสได้รับการปรับ เงินเดือนให้สูงขึ้น	19 (6.60)	22 (7.64)	119 (41.32)	51 (17.71)	77 (26.74)	2.50 (ปานกลาง)
2) ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	19 (6.60)	45 (15.62)	82 (28.47)	35 (12.15)	107 (37.15)	2.42 (น้อย)
3) ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน	42 (14.58)	54 (18.75)	90 (31.25)	42 (14.58)	60 (20.83)	2.92 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.61 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการ
ทำงาน โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.61)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2 ปัจจัย คือ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.92) และมีโอกาสได้รับการ
ปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.50) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย 1 ปัจจัย คือ มีความเสมอภาค
หรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.42)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านการเจริญเติบโต

การเจริญเติบโต	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	38 (13.19)	73 (25.35)	47 (16.32)	95 (32.99)	35 (12.15)	2.94 (ปานกลาง)
2) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน	27 (9.38)	28 (9.72)	66 (22.92)	86 (29.86)	81 (28.12)	2.42 (น้อย)
3) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ	6 (2.08)	47 (16.32)	74 (25.69)	75 (26.04)	86 (29.86)	2.35 (น้อย)
4) มีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	11 (3.82)	42 (14.58)	68 (23.61)	42 (14.58)	125 (43.40)	2.21 (น้อย)
5) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม	16 (5.56)	43 (14.93)	80 (27.78)	50 (17.36)	99 (34.38)	2.40 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.46 (น้อย)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.46)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 1 ปัจจัย คือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.94) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย 4 ปัจจัย คือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.42) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.40) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.35) และมีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.21)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

ปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน	3.51 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.22 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.22 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.16 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.61 (ปานกลาง)
ด้านการเจริญเติบโต	2.46 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.03 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.03)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก คือ ความสัมฤทธิ์ผลของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.22) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) ความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.61) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยเทคโนโลยีปณิชานานา เชียงใหม่

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เข้าใจนโยบายแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	100	34.72
ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ	54	18.75
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน	73	25.35
ไม่มีอิสระในการทำงานไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน	125	43.40
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	145	50.35
งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา	166	57.64
อื่น ๆ	18	6.25

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

อื่น ๆ ได้แก่ ความไม่เป็นธรรมในการปกครอง 5 ราย สถานที่ทำงานอึดอัดคับแคบ 4 ราย การสั่งงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจน 4 ราย ไม่มีการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน ขาดการประสานงาน 5 ราย

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เรื่องงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.64 รองลงมา ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 50.35 ไม่มีอิสระในการทำงานไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 43.40 ไม่เข้าใจนโยบายแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 34.72 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 25.35 ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 18.75 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความท้อถอยในการทำงาน

สาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	20	6.94
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	13	4.51
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน	153	53.12
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานสำคัญให้ทำ	97	33.68
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	152	52.78
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	47	16.32
อื่น ๆ	21	7.29

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

อื่น ๆ ได้แก่ การพุดจาเสียสติ, ได้รับความกดดัน 5 ราย ระบบงานไม่แน่ชัด 3 ราย

ขาดความสะดวกในการบริหาร 3 ราย และกฎระเบียบไม่เป็นมาตรฐาน 4 ราย

งานมากเกินไป 3 ราย การบริหารงานไม่เป็นกลางของหัวหน้า 3 ราย

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน คือ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน คิดเป็นร้อยละ 53.12 รองลงมา ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 52.78 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานสำคัญให้ทำ คิดเป็นร้อยละ 33.68 ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา คิดเป็นร้อยละ 16.32 อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.29 ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 6.94 และไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 4.51 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามส่วนงาน

ตารางที่ 27 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามส่วนงาน

นโยบายและการบริหาร	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) นโยบายและการบริหาร	3.37 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
2) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
3) นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี	2.67 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)
4) นโยบายด้านสวัสดิการ	2.75 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)
5) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	2.75 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.97 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอนพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.97)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายการบริหารจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.29) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.75) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.75) และนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายการบริหารจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.32) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.27) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.68) นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.65) และนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ตารางที่ 28 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน

การบังคับบัญชา	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
2) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)
3) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.41 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
4) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้	3.30 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
5) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.08 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.36 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.41) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.30) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ตารางที่ 29 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.35 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.34 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
3) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา	3.28 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
4) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา	3.26 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
5) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.23 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.29 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.29)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.34) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.26) และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.29) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.07) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.05) และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ตารางที่ 30 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน

สภาพของการทำงาน	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) บรรยากาศในการทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2) ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ	3.64 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
3) สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่นแสงสว่าง เสียงดัง	3.61 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
4) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ	3.30 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
5) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.35 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
6) สถานที่ทำงาน	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.48 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจ
ต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงาน
สายการสอน พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.64) และ
สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง และสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสาย
การสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.35) และเครื่องมือ
และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัย
ด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงาน
สายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสาย
สนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ระบบความปลอดภัย
ของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง , เสียงดัง
(ค่าเฉลี่ย 3.44) บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก
เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามส่วนงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	3.46 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
3) การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	3.26 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
5) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้งาน เป็นไปอย่างราบรื่น	3.34 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
6) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่ จากเพื่อนร่วมงาน	3.34 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.37 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น และการได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.31) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 32 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=19)	สายสนับสนุน การสอน (n=16)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.26 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
3) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	3.16 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)
4) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชา	3.26 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
5) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	2.95 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.17 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

หมายเหตุ : จำนวน ณ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 35 ราย

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมาคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.16) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปีพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.06) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ตารางที่ 33 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามส่วนงาน

เงินเดือนและสวัสดิการ	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.62 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)
2) เงินโบนัสประจำปี	1.87 (น้อย)	2.02 (น้อย)
3) ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน	2.41 (น้อย)	2.48 (น้อย)
4) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง	2.50 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)
5) เงินรางวัลพิเศษ	1.98 (น้อย)	2.13 (น้อย)
6) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต	2.15 (น้อย)	2.27 (น้อย)
7) การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน)	2.32 (น้อย)	2.43 (น้อย)
8) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.11 (น้อย)	2.14 (น้อย)
9) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา	2.23 (น้อย)	2.33 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.24 (น้อย)	2.34 (น้อย)

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจ
ต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.24)

โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.62) และความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.50)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอนพึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.41) รองลงมาคือ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.32) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.23) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.15) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.11) เงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 1.98) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 1.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.34)

โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.64) และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.48) รองลงมาคือ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.43) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.33) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.27) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.14) เงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 2.13) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.02)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น จำแนกตามส่วนงาน

ตารางที่ 34 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน จำแนกตามส่วนงาน

ความสัมฤทธิ์ผลของงาน	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191) ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	สายสนับสนุน การสอน (n=97) ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.47 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.42 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
3) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)
4) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ตามความเหมาะสม	3.42 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
5) สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ	3.56 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอนพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 35 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามส่วนงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.02 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
2) การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
3) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม	3.40 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
5) ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.22 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.40) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.02) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ภาวะภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.34) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.07) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ตารางที่ 36 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อบัณฑิตด้านลักษณะของงาน จำแนกตามส่วนงาน

ลักษณะของงาน	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ	3.48 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
2) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.36 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
3) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.52 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
4) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	3.40 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
5) มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
6) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.57 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.43 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจ
ต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสาย
การสอน พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการ
สอนพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทาย
ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย
3.40) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และมีความต้องการเป็นอิสระ
ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัย
ด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสาย
สนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่
ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย
3.29) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.27) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิด
สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.24) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.16) และมีความ
ต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 37 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้านความ
 รับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามส่วนงาน

ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.30 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
2) การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่าง เต็มที่	3.27 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
3) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.44 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
4) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดย ไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.28 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
5) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทาย ความสามารถ	3.25 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
6) ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.09 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.27 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจ
 ต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ
 3.27)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน
 ในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับ
 มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.30)
 การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.28) การได้รับ

โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.27) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น ทำทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.25) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.05) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.02) การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.97) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นทำทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.86) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ตารางที่ 38 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น	2.52 (ปานกลาง)	2.45 (น้อย)
2) ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อน ตำแหน่ง	2.45 (น้อย)	2.38 (น้อย)
3) ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน	2.95 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.64 (ปานกลาง)	2.56 (น้อย)

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานใน ส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95) และมีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.56)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.45) และความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ตารางที่ 39 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามส่วนงาน

การเจริญเติบโต	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.01 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)
2) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน	2.49 (น้อย)	2.30 (น้อย)
3) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่น ๆ	2.40 (น้อย)	2.24 (น้อย)

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามส่วนงาน

การเจริญเติบโต	ส่วนงาน	
	สายการสอน (n=191)	สายสนับสนุน การสอน (n=97)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
4) มีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.26 (น้อย)	2.10 (น้อย)
5) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม เป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.45 (น้อย)	2.31 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.52 (ปานกลาง)	2.35 (น้อย)

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อการปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.52)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.49) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.45) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.40) และมีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อการปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.35)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.82)

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.31) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.30) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.24) และมีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.10)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตาม อายุงาน

ตารางที่ 40 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุงาน

นโยบายและการบริหาร	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) นโยบายและการบริหาร	3.26 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
2) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้	3.15 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
3) นโยบายการปรับค่าจ้างหรือ เงินเดือนประจำปี	2.52 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)
4) นโยบายด้านสวัสดิการ	2.70 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)
5) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	2.56 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.84 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.84)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.15) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.70) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.56) และนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.28) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.76) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.73) และนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.93)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.27) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.70) นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.67) และนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.01)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.35) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.78) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.77) และนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ตารางที่ 41 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

การบังคับบัญชา	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน	3.52 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
2) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.70 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
3) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.11 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
4) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้	3.15 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
5) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.44 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.38 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.15) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) การสั่งงานหรือ การมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.20) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงาน ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.18) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน และ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน พร้อมทั้งการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความ ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี ฟังพอใจในระดับมาก ได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความ ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) สามารถ เสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.34) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ตารางที่ 42 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.26 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	3.26 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
3) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ จากผู้บังคับบัญชา	2.93 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
4) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา	3.15 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
5) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.96 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.11 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.15) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.96) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.27) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.20) และความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.27) และความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.32) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.26) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.22) และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 43 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านสภาพ
ของการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

สภาพของการทำงาน	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) บรรยากาศในการทำงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2) ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ	3.41 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)
3) สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง	3.37 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.53 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
4) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ	3.15 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
5) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความ เหมาะสม	3.04 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
6) สถานที่ทำงาน	3.56 (มาก)	3.71 (มาก)	3.59 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.32 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัย
ด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึง
พอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย
3.41) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง , เสียง

ดั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.37) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.15) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง และสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.38) และบรรยากาศในการทำงาน และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ตารางที่ 44 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.07 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	3.26 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
3) การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	3.00 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
5) การช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.11 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
6) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.13 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.13)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.11) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36)

โดยบัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.53)

บัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.39) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36)

โดยบัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.34) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38)

โดยบัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

บัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.32) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ตารางที่ 45 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=8)	1-5 ปี (n=8)	6-10 ปี (n=7)	มากกว่า 10 ปี (n=12)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.38 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)
3) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ตามคำสั่ง	3.88 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
4) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
5) การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.88 (ปานกลาง)	2.50 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.28 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)

หมายเหตุ : จำนวน ณ ผู้ตอบแบบสอบถาม 35 ราย

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย

3.25) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมาคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.75) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง พร้อมทั้ง การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.14) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.00) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58) และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 46 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน

เงินเดือนและสวัสดิการ	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.74 (ปานกลาง)	2.41 (น้อย)	2.74 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)
2) เงินโบนัสประจำปี	2.15 (น้อย)	1.71 (น้อย)	2.05 (น้อย)	1.94 (น้อย)
3) ความยุติธรรมในการปรับขึ้น เงินเดือน	2.56 (ปานกลาง)	2.22 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)
4) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อน ตำแหน่ง	2.81 (ปานกลาง)	2.33 (น้อย)	2.66 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)
5) เงินรางวัลพิเศษ	2.30 (น้อย)	1.90 (น้อย)	2.08 (น้อย)	2.05 (น้อย)
6) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพประกันชีวิต	2.48 (น้อย)	2.02 (น้อย)	2.23 (น้อย)	2.25 (น้อย)
7) การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน)	2.63 (ปานกลาง)	2.20 (น้อย)	2.42 (น้อย)	2.39 (น้อย)
8) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.30 (น้อย)	1.96 (น้อย)	2.14 (น้อย)	2.23 (น้อย)
9) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา	2.41 (น้อย)	2.04 (น้อย)	2.37 (น้อย)	2.34 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.49 (น้อย)	2.09 (น้อย)	2.36 (น้อย)	2.33 (น้อย)

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัย
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.49)

โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.81) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.74) การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.63) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.48) รองลงมาคือ ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.41) เงินรางวัลพิเศษ และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.30) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบ้างปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.09)

โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.41) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.33) ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.22) การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.20) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.04) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.02) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 1.96) เงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 1.90) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 1.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบ้างปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.36)

โดย ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.74) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.66) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.55)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.42) รองลงมาคือ ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.37) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.23) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.14) เงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 2.08) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบ้างปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.33)

โดย ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.68) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.58) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.39) รองลงมาคือ ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.34) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.25) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.23) เงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 2.05) และเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 1.94)

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ต่อปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตาม อายุงาน

ตารางที่ 47 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านความล้มทธิผลของงาน จำแนกตามอายุงาน

ความล้มทธิผลของงาน	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.41 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.48 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
3) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.70 (มาก)	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)
4) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม	3.44 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)

ตารางที่ 47 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน จำแนกตามอายุงาน

ความสัมฤทธิ์ผลของงาน	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
5) สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานได้เสมอ	3.59 (มาก)	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.52 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.44) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.41) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52)

โดยบัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

บัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.47) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50)

โดยบัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.57)

บัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.45) และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 48 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การได้รับการยกย่องและชมเชย ภายในองค์กร	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
2) การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.11 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
3) การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและ การยอมรับจากสังคม	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
5) ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.24 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.33) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.11) และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.37) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.00) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.05) และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.08) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ตารางที่ 49 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้าน ลักษณะของงาน จำแนกตามอายุงาน

ลักษณะของงาน	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทาย ความสามารถ	3.56 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
2) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์	3.44 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
3) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความ ถนัด	3.52 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
4) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความ ต้องการ	3.48 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
5) มีความต้องการเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
6) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	3.59 (มาก)	3.51 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อบ้างปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบริการปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.29) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบริการปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.35) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.30) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.26) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.24) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบริการปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.57) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ

(ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.40) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ตารางที่ 50 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงาน

ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.26 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2) การได้รับโอกาสในการแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	3.19 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
3) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ	3.48 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
4) การได้รับความไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.30 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
5) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่ สูงขึ้นท้าทายความสามารถ	3.33 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
6) ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.33 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.32 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทาย

ความสามารถ และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.30) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.26) และการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.15) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.12) การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.08) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.05) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.05)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.15) การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.11) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.04) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.99) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.39) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.35) การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.34) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตารางที่ 51 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ต่อปัจจัย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น	2.22 (น้อย)	2.43 (น้อย)	2.58 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)
2) ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	2.19 (น้อย)	2.38 (น้อย)	2.51 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)
3) ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน	2.67 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.36 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.36)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.22) และความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.55)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.43) และความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบริการปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.71)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.58) และความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบริการปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) และมีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.57)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.47)

ตารางที่ 52 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามอายุงาน

การเจริญเติบโต	อายุงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี (n=27)	1-5 ปี (n=93)	6-10 ปี (n=91)	มากกว่า 10 ปี (n=77)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	2.48 (น้อย)	2.91 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
2) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน	2.07 (น้อย)	2.45 (น้อย)	2.40 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)
3) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่น ๆ	2.04 (น้อย)	2.34 (น้อย)	2.41 (น้อย)	2.39 (น้อย)
4) มีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.00 (น้อย)	2.15 (น้อย)	2.24 (น้อย)	2.31 (น้อย)
5) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.15 (น้อย)	2.37 (น้อย)	2.47 (น้อย)	2.44 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.15 (น้อย)	2.44 (น้อย)	2.51 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.15)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.48) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.15) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.07) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.04) และมีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.44)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.91)

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.45) รองลงมาคือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.37) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.34) และมีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.51)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.47) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.41) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.40) และมีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.55)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.04) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.55)

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.44) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.39) และมีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.31)