บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และฝ่ายงานที่สังกัด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	30	13.30
หญิง	196	86.70
รวม	**226**	**100.00**

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 และเป็นเพศชายจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	44	19.50
26 – 35 ปี	140	61.90
36 – 45 ปี	40	17.70
46 – 55 ปี	2	0.90
รวม	**226**	**100.00**

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อายุ 26 – 35 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 อายุ 26 – 45 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และอายุ 46 – 55 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	123	54.40
สมรส	95	42.00
หย่าร้าง	6	2.70
หม้าย	2	0.90
รวม	**226**	**100.00**

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็น โสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 สมรส จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และเป็นหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ระยะเวลาทำงานจนถึงปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 2 ปี	78	34.51
3 – 4 ปี	32	14.16
5 – 6 ปี	11	4.87
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	105	46.46
รวม	**226**	**100.00**

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมามากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 46.46 ทำงานมา 1-2 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.51 ทำงานมา 3 – 4 ปี จำนวน 32 คน เท่า ๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 14.16 และ ทำงานมา 5 – 6 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.87

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	73	32.30
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	29	12.83
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	115	50.85
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	8	3.54
ปริญญาเอก	1	0.44
รวม	**226**	**100.00**

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.85 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.83 ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.54 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.44

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริหาร	37	16.37
ฝ่ายบริการด้านคลินิก	124	54.87
ฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป	47	20.80
ฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ	18	7.96
รวม	**226**	**100.00**

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ สังกัดงานฝ่ายบริการด้านคลินิก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 54.87 สังกัดฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 สังกัดฝ่ายบริหาร จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.37 และสังกัดฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.96

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับหัวหน้าแผนก	12	5.30
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	6	2.70
ระดับพนักงาน	205	90.70
แพทย์	3	1.30
รวม	**226**	**100.00**

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงาน จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 90.70 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และแพทย์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	146	64.60
10,001 - 15,000 บาท	45	19.90
15,001 – 20,000 บาท	24	10.60
20,001 – 30,000 บาท	5	2.20
มากกว่า 30,000 บาท	6	2.70
รวม	**226**	**100.00**

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.90 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ

(N = 226)

กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ*	จำนวน	ร้อยละ
ISO 9001 : 2000	162	79.40
ISO 14001	151	74.00
HA (Hospital Accreditation)	167	81.90
5 ส	181	88.70
ปอส.(ความปลอดภัย,อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม)	22	10.80

* ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาคุณภาพ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 88.70 รองลงมาได้แก่กิจกรรม HA (Hospital Accreditation), ISO 9001 : 2000, ISO 14001 และ ปอส.((ความปลอดภัย,อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.81	0.70	มาก	3
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้	3.81	0.70	มาก	2
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง	3.77	0.63	มาก	4
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.89	0.65	มาก	1
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.73	0.60	มาก	5
รวม	**3.80**	**0.51**	**มาก**	

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในระดับมากในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.26	0.67	ปานกลาง	3
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.28	0.66	ปานกลาง	2
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.65	มาก	1
การได้รับรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.90	0.79	ปานกลาง	4
รวม	**3.24**	**0.56**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในหัวข้อที่ว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก นอกจากนั้น บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
ลักษณะของงานสามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว	3.04	0.93	ปานกลาง	4
ลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.62	0.79	มาก	2
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.65	0.78	มาก	1
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.62	1.01	มาก	3
รวม	**3.48**	**0.58**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในหัวข้อที่ว่าลักษณะของงานสามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว ในระดับปานกลาง นอกจากนั้น บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.50	0.71	มาก	2
ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.48	0.65	ปานกลาง	3
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.39	0.68	ปานกลาง	5
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.43	0.70	ปานกลาง	4
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.55	0.62	มาก	1
รวม	**3.47**	**0.50**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในหัวข้อที่ว่าการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมของปริมาณงาน ในระดับมาก นอกจากนั้น บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ	3.30	0.80	ปานกลาง	3
การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.44	0.79	ปานกลาง	2
การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.64	1.00	ปานกลาง	4
การมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.69	0.85	มาก	1
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.37	1.03	น้อย	5
รวม	**3.02**	**0.71**	ปานกลาง	

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในหัวข้อที่ว่าการมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก ส่วนในหัวข้อที่ว่าการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับน้อย นอกจากนั้น บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านเงินเดือน

เงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
เงินเดือนที่ได้รับ	2.75	0.76	ปานกลาง	1
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.69	0.90	ปานกลาง	2
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา	2.50	0.86	ปานกลาง	3
รวม	**2.64**	**0.72**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านเงินเดือน ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านเงินเดือน ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนที่ได้รับเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านสวัสดิการ

สวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
การลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.16	0.89	ปานกลาง	2
การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล	3.38	0.83	ปานกลาง	1
รวม	**3.27**	**0.76**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านสวัสดิการในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านสวัสดิการ ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านการลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
เงินเดือน	2.64	0.72	ปานกลาง
สวัสดิการ	3.27	0.76	ปานกลาง
รวม	**2.89**	**0.63**	**ปานกลาง**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร	2.63	0.94	ปานกลาง	4
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.75	0.91	ปานกลาง	3
การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงานขององค์กร	2.80	0.91	ปานกลาง	2
การพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.84	0.90	ปานกลาง	1
รวม	**2.75**	**0.83**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.55	0.80	มาก	4
ความสนิทสนมและความจริงใจของผู้บังคับบัญชา	3.50	0.81	มาก	6
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.58	0.85	มาก	2
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.57	0.90	มาก	3
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55	0.81	มาก	5
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59	0.84	มาก	1
รวม	**3.55**	**0.75**	**มาก**	

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับมากในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.66	มาก	1
ความสนิทสนม และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.72	มาก	3
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.74	0.73	มาก	2
ความเอื้ออาทรระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.72	มาก	4
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.61	0.71	มาก	6
การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.70	0.71	มาก	5
รวม	**3.71**	**0.60**	**มาก**	

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	3.67	0.68	มาก	2
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.71	0.66	มาก	1
ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.64	0.70	มาก	3
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59	0.66	มาก	4
การได้รับความช่วยเหลือเรื่องทั่วไปจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.54	0.62	มาก	6
ความเอื้ออาทรจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.57	0.67	มาก	5
รวม	**3.62**	**0.66**	**มาก**	

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับมากในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง

ตารางรวม ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ความสัมพันธ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.55	0.75	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.60	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62	0.66	มาก
รวม	**3.63**	**0.67**	**มาก**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านสถานะของอาชีพ

สถานะของอาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.68	0.68	มาก	1
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.55	0.66	มาก	2
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	3.54	0.81	มาก	3
รวม	**3.59**	**0.65**	**มาก**	

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพในระดับมากในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
นโยบายการบริหารงาน	3.48	0.74	ปานกลาง	6
การวางแผนการบริหารงาน	3.48	0.76	ปานกลาง	7
แนวทางการทำงาน	3.50	0.70	มาก	5
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.52	0.75	มาก	4
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	3.47	0.76	ปานกลาง	8
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน	3.55	0.75	มาก	1
การแบ่งหน่วยงานในองค์การ	3.54	0.74	มาก	2
การกำหนดวิธีการทำงาน	3.53	0.71	มาก	3
รวม	**3.50**	**0.65**	**มาก**	

จากตาราง 22 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในหัวข้อที่ว่านโยบายการบริหารงาน การวางแผนการบริหารงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ในระดับปานกลาง นอกจากนั้น บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน	3.73	0.75	มาก	2
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.49	0.78	ปานกลาง	4
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.74	0.76	มาก	1
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.32	0.82	ปานกลาง	5
คุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร	3.58	0.62	มาก	3
รวม	**3.57**	**0.58**	**มาก**	

จากตาราง 23 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานในหัวข้อที่ว่า ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ในระดับปานกลาง นอกจากนั้น บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
ความรักความอบอุ่นในที่ทำงาน	3.62	0.66	มาก	2
ความผูกพันต่อที่ทำงาน	3.63	0.72	มาก	1
ความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว	3.50	0.81	มาก	3
รวม	**3.58**	**0.62**	**มาก**	

จากตาราง 24 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในระดับมากในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านความผูกพันต่อที่ทำงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านความรักความอบอุ่นในที่ทำงาน

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความมั่นคง

ความมั่นคง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.56	0.75	มาก	2
ความมั่นคงขององค์กร	3.91	0.66	มาก	1
รวม	**3.73**	**0.62**	**มาก**	

จากตาราง 25 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านความมั่นคง ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความมั่นคง ในระดับมากในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงขององค์กรเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
การสั่งงาน และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.57	0.64	มาก	5
การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.55	0.64	มาก	6
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59	0.75	มาก	4
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.69	0.73	มาก	1
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.68	0.75	มาก	2
การสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.61	0.77	มาก	3
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.53	0.81	มาก	7
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.50	0.81	มาก	8
รวม	**3.58**	**0.63**	**มาก**	

จากตาราง 26 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับมากในทุกหัวข้อ โดยมีความพึงพอใจด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเป็นลำดับแรก รองลงมาคือการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.80	0.51	มาก	1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.48	0.58	ปานกลาง	2
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.24	0.56	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.47	0.50	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	3.02	0.71	ปานกลาง	5
รวม	**3.40**	**0.42**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 27 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนักถือ และด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน บุคลากรค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
เงินเดือนและสวัสดิการ	2.89	0.63	ปานกลาง	8
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.75	0.83	ปานกลาง	9
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	4.50	1.03	มากที่สุด	1
สถานะของอาชีพ	3.59	0.65	มาก	3
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50	0.65	มาก	7
ด้านสภาพการทำงาน	3.57	0.58	มาก	6
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.58	0.62	มาก	4
ด้านความมั่นคง	3.73	0.62	มาก	2
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.58	0.63	มาก	5
รวม	**3.52**	**0.46**	**มาก**	

จากตาราง 28 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยต่อปัจจัยค้ำจุน ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยสนับสนุนในด้านความมั่นคง สถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และฝ่ายงานที่สังกัด

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ

1.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

ความสำเร็จของงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.03 (มาก)	3.78 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้	3.83 (มาก)	3.80 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง	4.07 (มาก)	3.73 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.70 (มาก)	3.92 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.87 (มาก)	3.71 (มาก)
รวม	**3.90 (มาก)**	**3.79 (มาก)**

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในทุกหัวข้อในระดับมาก

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

การได้รับการยอมรับนับถือ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.23 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.17 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.73 (มาก)	3.51 (มาก)
การได้รับรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.10 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
รวม	**3.31 (ปานกลาง)**	**3.24 (ปานกลาง)**

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือในด้าน การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเหมือนกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ลักษณะของงานสามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว	3.37 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.80 (มาก)	3.60 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.87 (มาก)	3.61 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)
รวม	**3.64 (มาก)**	**3.46 (ปานกลาง)**

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก แต่บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในด้านลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามาเช่นเดียวกัน แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในด้านลักษณะของงานที่สามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียวในระดับปานกลางเหมือนกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ความรับผิดชอบ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.53 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.47 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.17 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)
รวม	**3.39 (ปานกลาง)**	**3.48 (ปานกลาง)**

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยความรับผิดชอบ ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยความรับผิดชอบ ในด้านความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

สำหรับบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยความรับผิดชอบในด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยความรับผิดชอบ ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน ความเหมาะสม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ	3.33 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.53 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)
การมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.47 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.33 (น้อย)	2.37 (น้อย)
รวม	**3.03 (ปานกลาง)**	**3.03 (ปานกลาง)**

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยความก้าวหน้าของหน้าที่ การงาน ในด้านการมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ในด้านการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน การมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำหรับบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน การมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานเช่นเดียวกับบุคลากรเพศชาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามเพศ

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เงินเดือนและสวัสดิการ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
เงินเดือนที่ได้รับ	2.77 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.77 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา	2.57 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)
การลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.37 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล	3.57 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
รวม	**3.01 (ปานกลาง)**	**2.88 (ปานกลาง)**

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านเงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา การลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน

สำหรับบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ ในด้านเงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

การลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามเพศ

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร	2.70 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.90 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงานขององค์กร	2.83 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
การพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.90 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
รวม	**2.83 (ปานกลาง)**	**2.74 (ปานกลาง)**

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.40 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
ความสนิทสนม และความจริงใจของผู้บังคับบัญชา	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.59 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.57 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.57 (มาก)	3.55 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63 (มาก)	3.59 (มาก)
รวม	**3.50 (มาก)**	**3.56 (มาก)**

จากตาราง 36 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในด้านการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในด้านการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำหรับบุคลากรเพศหญิง พบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.83 (มาก)	3.79 (มาก)
ความสนิทสนม และความจริงใจ ของเพื่อนร่วมงาน	3.80 (มาก)	3.72 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.87 (มาก)	3.72 (มาก)
ความเอื้ออาทร ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
รวม	**3.75 (มาก)**	**3.70 (มาก)**

จากตาราง 37 แสดงว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศโดยรวมแล้ว บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทุกหัวข้อในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)
ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87 (มาก)	3.55 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือเรื่องทั่วไปจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.47 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.58 (มาก)
รวม	**3.67 (มาก)**	**3.61 (มาก)**

จากตาราง 38 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศโดยรวมแล้ว บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน ยกเว้นด้านการได้รับความช่วยเหลือเรื่องทั่วไปจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

สำหรับบุคลากรเพศหญิง พบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้าน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความสัมพันธ์ในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.75 (มาก)	3.70 (มาก)
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)
รวม	**3.64 (มาก)**	**3.62 (มาก)**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ว/งน
658.3142
ว397ค
c.3

เลขหมู่.....
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสถานะของอาชีพ จำแนกตามเพศ

สถานะของอาชีพ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.63 (มาก)	3.54 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	3.60 (มาก)	3.54 (มาก)
รวม	**3.66 (มาก)**	**3.58 (มาก)**

จากตาราง 39 พบว่า ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ จำแนกตามเพศโดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสถานะของอาชีพในทุกหัวข้อในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

นโยบายและการบริหาร	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
นโยบายการบริหารงาน	3.53 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
การวางแผนการบริหารงาน	3.60 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
แนวทางการทำงาน	3.63 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน	3.73 (มาก)	3.52 (มาก)
การแบ่งหน่วยงานในองค์การ	3.70 (มาก)	3.52 (มาก)
การกำหนดวิธีการทำงาน	3.70 (มาก)	3.50 (มาก)
รวม	**3.63 (มาก)**	**3.49 (ปานกลาง)**

จากตาราง 40 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก แต่บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำหรับบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยนโยบายและการบริหาร ในด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน การแบ่งหน่วยงานในองค์การ และการกำหนดวิธีการทำงาน แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยนโยบายและการบริหาร ในด้านนโยบายการบริหารงาน การวางแผนการบริหารงาน แนวทางการทำงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

สภาพการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน	3.97 (มาก)	3.69 (มาก)
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.60 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.93 (มาก)	3.71 (มาก)
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
คุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร	3.77 (มาก)	3.55 (มาก)
รวม	**3.73 (มาก)**	**3.55 (มาก)**

จากตาราง 41 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

สำหรับบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความรักความอบอุ่นในที่ทำงาน	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)
ความผูกพันต่อที่ทำงาน	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)
ความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว	3.43 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
รวม	**3.62 (มาก)**	**3.57 (มาก)**

จากตาราง 42 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามเพศโดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยความเป็นอยู่ส่วนตัว ในด้านความรักความอบอุ่นในที่ทำงาน และความผูกพันต่อที่ทำงาน แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว

สำหรับ บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยความเป็นอยู่ส่วนตัว ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความมั่นคง จำแนกตามเพศ

ความมั่นคง	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)
ความมั่นคงขององค์กร	3.83 (มาก)	3.92 (มาก)
รวม	**3.55 (มาก)**	**3.76 (มาก)**

จากตาราง 43 พบว่า ปัจจัยด้านความความมั่นคง จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อความมั่นคงขององค์กร แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สำหรับ บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยความความมั่นคง ในทุกๆด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การสั่งงาน และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.57 (มาก)	3.57 (มาก)
การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.70 (มาก)	3.53 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60 (มาก)	3.59 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
รวม	**3.54 (มาก)**	**3.60 (มาก)**

จากตาราง 44 พบว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในด้านการสั่งงาน และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อการสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

สำหรับ บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามอายุ

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจจำแนกตามอายุ

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ

ความสำเร็จของงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.82 (มาก)	3.76 (มาก)	3.90 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.93 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง	3.52 (มาก)	3.81 (มาก)	3.88 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.91 (มาก)	3.84 (มาก)	4.05 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
รวม	**3.73 (มาก)**	**3.78 (มาก)**	**3.91 (มาก)**	**4.90 (มากที่สุด)**

จากตาราง 45 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้วบุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี 26-35 ปี และ36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ในทุกๆ ด้าน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในทุกๆด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

การได้รับการยอมรับนับถือ	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.18 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร /ผู้บังคับบัญชา	3.25 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.57 (มาก)	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
การได้รับรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.77 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
รวม	**3.19 (ปานกลาง)**	**3.22 (ปานกลาง)**	**3.37 (ปานกลาง)**	**3.63 (มาก)**

จากตาราง 46 พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี 26-35 ปี และ36-45 ปีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา และการได้รับรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในทุกๆด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ลักษณะของงานสามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว	2.91 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
ลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.64 (มาก)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)	3.70 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.82 (มาก)	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
รวม	**3.48 (ปานกลาง)**	**3.43 (ปานกลาง)**	**3.59 (มาก)**	**4.75 (มากที่สุด)**

จากตาราง 47 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรในช่วงอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี 26-35 ปี และ36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในด้านลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อลักษณะของงานที่สามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในด้านลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา และมีค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติในด้านลักษณะของงานที่สามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 48 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ความรับผิดชอบ	อายุ			
	ไม่เกิน 25ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	4.00 (มาก)
ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.39 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	4.50 (มากที่สุด)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.32 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	4.50 (มากที่สุด)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.36 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.78 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
รวม	**3.34 (ปานกลาง)**	**3.46 (ปานกลาง)**	**3.61 (มาก)**	**4.40 (มาก)**

จากตาราง 48 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรในช่วงอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในทุกๆด้าน

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยความรับผิดชอบ ในด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยความรับผิดชอบ ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยความรับผิดชอบ ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยความรับผิดชอบ ในด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 49 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 25ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ	3.27 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.61 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.68 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
การมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.52 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.43 (น้อย)	2.26 (น้อย)	2.58 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
รวม	**3.10 (ปานกลาง)**	**2.93 (ปานกลาง)**	**3.21 (ปานกลาง)**	**4.40 (มาก)**

จากตาราง 49 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ และการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในด้าน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามอายุ

ตาราง 50 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

เงินเดือนและสวัสดิการ	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
เงินเดือนที่ได้รับ	2.86 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.91 (ปานกลาง)	2.51 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา	2.82 (ปานกลาง)	2.32 (น้อย)	2.70 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
การลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.20 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	5.00 (มากที่สุด)
การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล	3.43 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
รวม	**3.05 (ปานกลาง)**	**2.78 (ปานกลาง)**	**3.06 (ปานกลาง)**	**4.40 (มาก)**

จากตาราง 50 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้วบุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในทุกๆ ด้าน

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในด้านเงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา และการลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านการลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน และการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านเงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 51 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุ

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร	2.84 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.11 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงานขององค์กร	3.23 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
การพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.14 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
รวม	**3.08 (ปานกลาง)**	**2.64 (ปานกลาง)**	**2.73 (ปานกลาง)**	**4.00 (มาก)**

จากตาราง 51 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี 26-35 ปี และ36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในทุกๆ ด้าน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในทุกๆด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 52 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.70 (มาก)	3.53 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	5.00 (มากที่สุด)
ความสนิทสนม และความจริงใจของผู้บังคับบัญชา	3.70 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	5.00 (มากที่สุด)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.82 (มาก)	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.68 (มาก)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80 (มาก)	3.54 (มาก)	3.53 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
รวม	**3.73 (มาก)**	**3.50 (มาก)**	**3.47 (ปานกลาง)**	**4.91 (มากที่สุด)**

จากตาราง 52 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และมีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในหัวข้อความสนิทสนม และความจริงใจของ ผู้บังคับบัญชา

บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในหัวข้อความสนิทสนม และความจริงใจของ ผู้บังคับบัญชา และหัวข้อการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 53 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)
ความสนิทสนม และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน	3.75 (มาก)	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)	3.60 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ความเอื้ออาทร ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.86 (มาก)	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.70 (มาก)	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.84 (มาก)	3.69 (มาก)	3.58 (มาก)	4.00 (มาก)
รวม	**3.79 (มาก)**	**3.70 (มาก)**	**3.62 (มาก)**	**4.33 (มาก)**

จากตาราง 53 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี 26-35 ปี และ36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในทุกๆด้าน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 54 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	3.73 (มาก)	3.61 (มาก)	3.75 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)	3.55 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การได้รับความช่วยเหลือเรื่องทั่วไปจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.61 (มาก)	3.51 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	4.50 (มากที่สุด)
ความเอื้ออาทรจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.53 (มาก)	3.55 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
รวม	**3.65 (มาก)**	**3.59 (มาก)**	**3.59 (มาก)**	**4.50 (มากที่สุด)**

จากตาราง 54 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีอายุ 26-35 ปี และมีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกๆด้าน

บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกๆด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในหัวข้อการได้รับความช่วยเหลือเรื่องทั่วไปจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกๆด้าน

ตารางรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความสัมพันธ์ในการทำงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	4.91 (มากที่สุด)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)	4.33 (มาก)
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)	3.59 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
รวม	**3.72 (มาก)**	**3.59 (มาก)**	**3.56 (มาก)**	**4.58 (มากที่สุด)**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 55 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสถานะของอาชีพ จำแนกตามอายุ

สถานะของอาชีพ	อายุ			
	ไม่เกิน25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.70 (มาก)	3.64 (มาก)	3.73 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.65 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	3.68 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
รวม	**3.63 (มาก)**	**3.55 (มาก)**	**3.67 (มาก)**	**4.50 (มากที่สุด)**

จากตาราง 55 พบว่า ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในทุกๆ ด้าน

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในด้านความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในด้านความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในทุกๆ ด้าน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 56 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

นโยบายและการบริหาร	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
นโยบายการบริหารงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การวางแผนการบริหารงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
แนวทางการทำงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.64 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	3.55 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน	3.64 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การแบ่งหน่วยงานในองค์การ	3.68 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การกำหนดวิธีการทำงาน	3.61 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
รวม	**3.56 (มาก)**	**3.42 (ปานกลาง)**	**3.70 (มาก)**	**4.44 (มาก)**

จากตาราง 56 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้วบุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน การแบ่งหน่วยงานในองค์การ และการกำหนดวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในด้านนโยบายการบริหารงาน การวางแผนการบริหารงาน และแนวทางการทำงาน

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยนโยบายและการบริหาร ในทุกๆ ด้าน

บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยนโยบายและการบริหาร ในทุกๆ ด้าน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 57 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

สภาพการทำงาน	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน	3.82 (มาก)	3.64 (มาก)	3.85 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.55 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.91 (มาก)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
คุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร	3.64 (มาก)	3.53 (มาก)	3.65 (มาก)	4.00 (มาก)
รวม	**3.65 (มาก)**	**3.52 (มาก)**	**3.63 (มาก)**	**4.50 (มากที่สุด)**

จากตาราง 57 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 58 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามอายุ

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความรักความอบอุ่นในที่ทำงาน	3.66 (มาก)	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ความผูกพันต่อที่ทำงาน	3.77 (มาก)	3.54 (มาก)	3.70 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว	3.55 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
รวม	**3.66 (มาก)**	**3.52 (มาก)**	**3.63 (มาก)**	**5.00 (มากที่สุด)**

จากตาราง 58 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในทุกๆ ด้าน

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในด้านความรักความอบอุ่นในที่ทำงาน และความผูกพันต่อที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในด้านความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 59 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความมั่นคง จำแนกตามอายุ

ความมั่นคง	อายุ			
	ไม่เกิน25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.73 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ความมั่นคงขององค์กร	4.05 (มาก)	3.86 (มาก)	3.88 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
รวม	**3.89 (มาก)**	**3.68 (มาก)**	**3.70 (มาก)**	**5.00 (มากที่สุด)**

จากตาราง 59 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความมั่นคง ในทุกๆ ด้าน

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความมั่นคง ในด้านความมั่นคงขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความมั่นคง ในด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านความมั่นคง ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 60 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การสั่งงาน และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.82 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.86 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	4.50 (มากที่สุด)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86 (มาก)	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)	4.00 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.86 (มาก)	3.65 (มาก)	3.58 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	4.02 (มาก)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.91 (มาก)	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.77 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.73 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
รวม	**3.86 (มาก)**	**3.51 (มาก)**	**3.54 (มาก)**	**4.44 (มาก)**

จากตาราง 60 พบว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกช่วงอายุ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในด้านการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน และการสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในด้านการสั่งงาน และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในด้านการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในด้านการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจำแนกฝ่ายงานที่สังกัด

3.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจจำแนกฝ่ายงานที่สังกัด

ตาราง 61 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ความสำเร็จของงาน	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	3.72 (มาก)	3.89 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง	3.70 (มาก)	3.88 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.84 (มาก)	3.98 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.65 (มาก)	3.82 (มาก)	3.51 (มาก)	3.89 (มาก)
รวม	**3.75 (มาก)**	**3.86 (มาก)**	**3.69 (มาก)**	**3.81 (มาก)**

จากตาราง 61 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร ฝ่ายงานบริการด้านคลินิก ฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป รวมทั้งฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 62 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

การได้รับการยอมรับนับถือ	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การได้รับการยกย่องชมเชยภายใน องค์กร	3.32 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร /ผู้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
การได้รับรางวัลตอบแทนตามความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.97 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
รวม	**3.25 (ปานกลาง)**	**3.30 (ปานกลาง)**	**3.05 (ปานกลาง)**	**3.38 (ปานกลาง)**

จากตาราง 62 พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร และฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในทุกๆ ด้าน

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก และฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ใน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา และการได้รับรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 63 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ลักษณะของงานสามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว	3.11 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.41 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.51 (มาก)	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	3.89 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.46 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.74 (มาก)	3.83 (มาก)
รวม	**3.37 (ปานกลาง)**	**3.49 (ปานกลาง)**	**3.45 (ปานกลาง)**	**3.69 (มาก)**

จากตาราง 63 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เว้นแต่บุคลากรฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในด้านงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปฏิบัติ ในด้านลักษณะของงานที่สามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว ลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก และฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในด้านลักษณะของงานที่สามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในด้านงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในด้านลักษณะของงานที่สามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว และลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 64 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ความรับผิดชอบ	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.64 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.41 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.22 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.38 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
รวม	**3.30 (ปานกลาง)**	**3.53 (มาก)**	**3.46 (ปานกลาง)**	**3.46 (ปานกลาง)**

จากตาราง 64 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เว้นแต่ บุคลากรฝ่ายงานบริการด้านคลินิก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในทุกๆ ด้าน

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน นอกจากนั้นมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในด้านความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 65 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.32 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.67 (มาก)
การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.41 (น้อย)	2.60 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
การมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.14 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.38 (น้อย)	2.24 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)
รวม	**2.90 (ปานกลาง)**	**3.00 (ปานกลาง)**	**3.11 (ปานกลาง)**	**3.26 (ปานกลาง)**

จากตาราง 65 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา นอกจากนั้นมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในด้านการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนจำแนกฝ่ายงานที่สังกัด

ตาราง 66 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

เงินเดือนและสวัสดิการ	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
เงินเดือนที่ได้รับ	2.73 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.81 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา	2.51 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.43 (น้อย)	2.89 (ปานกลาง)
การลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	2.97 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล	3.19 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)
รวม	**2.84 (ปานกลาง)**	**2.87 (ปานกลาง)**	**2.94 (ปานกลาง)**	**3.08 (ปานกลาง)**

จากตาราง 66 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในทุกๆ ด้าน

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านเงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านอผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล นอกจากนั้นมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 67 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร	2.62 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.65 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงานขององค์กร	2.84 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
การพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.81 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
รวม	**2.73 (ปานกลาง)**	**2.68 (ปานกลาง)**	**2.86 (ปานกลาง)**	**3.01 (ปานกลาง)**

จากตาราง 67 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร ฝ่ายงานบริการด้านคลินิก ฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป รวมทั้งฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 68 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายบริการด้านคลินิก	ฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป	ฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)
ความสนิทสนม และความจริงใจของผู้บังคับบัญชา	3.19 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.19 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)	3.94 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.19 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.53 (มาก)	3.83 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)	3.72 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.24 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.60 (มาก)	3.72 (มาก)
รวม	**3.22 (ปานกลาง)**	**3.63 (มาก)**	**3.56 (มาก)**	**3.78 (มาก)**

จากตาราง 68 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริการด้านคลินิก ฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป และฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก ฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป รวมทั้งฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในทุกๆด้าน

ตาราง 69 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายบริการด้านคลินิก	ฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป	ฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.59 (มาก)	3.85 (มาก)	3.79 (มาก)	3.83 (มาก)
ความสนิทสนม และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน	3.54 (มาก)	3.79 (มาก)	3.74 (มาก)	3.67 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.54 (มาก)	3.78 (มาก)	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)
ความเอื้ออาทร ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.54 (มาก)	3.67 (มาก)	3.87 (มาก)	3.83 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.62 (มาก)	3.89 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.70 (มาก)	3.89 (มาก)
รวม	**3.49 (ปานกลาง)**	**3.76 (มาก)**	**3.75 (มาก)**	**3.82 (มาก)**

จากตาราง 69 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริการด้านคลินิก ฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป และฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก ฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป รวมทั้งฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในทุกๆ ด้าน

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในทุกๆด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อน ร่วมงานเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 70 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายบริการด้านคลินิก	ฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป	ฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	3.52 (มาก)	3.84 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.52 (มาก)	3.87 (มาก)	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)
ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)	3.67 (มาก)
การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52 (มาก)	3.69 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือเรื่องทั่วไปจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.48 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52 (มาก)	3.64 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)
รวม	**3.52 (มาก)**	**3.72 (มาก)**	**3.49 (ปานกลาง)**	**3.69 (มาก)**

จากตาราง 70 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริการด้านคลินิก และฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริการด้านคลินิก และฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริหารมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในหัวข้อการได้รับความช่วยเหลือเรื่องทั่วไปจากผู้ใต้บังคับบัญชา

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหัวข้อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหัวข้อผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง การได้รับความช่วยเหลือเรื่องทั่วไปจากผู้ใต้บังคับบัญชา และความเอื้ออาทรจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายบริการด้านคลินิก	ฝ่ายบริการวิชาชีพและทั่วไป	ฝ่ายแพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.56 (มาก)	3.78 (มาก)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52 (มาก)	3.72 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)
รวม	**3.40 (ปานกลาง)**	**3.69 (มาก)**	**3.59 (มาก)**	**3.76 (มาก)**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 71 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสถานะของอาชีพ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

สถานะของอาชีพ	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.41 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.72 (มาก)	3.78 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ	3.35 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	3.27 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)
รวม	**3.34 (ปานกลาง)**	**3.64 (มาก)**	**3.61 (มาก)**	**3.70 (มาก)**

จากตาราง 71 พบว่า ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน เว้นแต่บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในทุกๆ ด้าน

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก ฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป และฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 72 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

นโยบายและการบริหาร	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
นโยบายการบริหารงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)
การวางแผนการบริหารงาน	3.46 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.56 (มาก)
แนวทางการทำงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.56 (มาก)
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.41 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.89 (มาก)
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	3.41 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน	3.54 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.72 (มาก)
การแบ่งหน่วยงานในองค์การ	3.57 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)
การกำหนดวิธีการทำงาน	3.57 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)
รวม	**3.45 (ปานกลาง)**	**3.45 (ปานกลาง)**	**3.65 (มาก)**	**3.67 (มาก)**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตาราง 72 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรฝ่ายงานงานบริการวิชาชีพและทั่วไป และฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร และงานบริการด้านคลินิก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในด้านกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน การแบ่งหน่วยงานในองค์การ การกำหนดวิธีการทำงาน บริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในด้านนโยบายการบริหารงาน การวางแผนการบริหารงาน แนวทางการทำงาน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในทุกๆด้าน

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป และฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานความพึงพอใจในระดับมากต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 73 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

สภาพการทำงาน	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน	3.70 (มาก)	3.72 (มาก)	3.70 (มาก)	3.89 (มาก)
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.68 (มาก)	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)	3.89 (มาก)
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
คุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร	3.43 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)
รวม	**3.55 (มาก)**	**3.56 (มาก)**	**3.60 (มาก)**	**3.60 (มาก)**

จากตาราง 73 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้วบุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน คุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก และฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในทุกๆ รายละเอียด เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน คุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในด้านความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 74 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความรักความอบอุ่นในที่ทำงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)
ความผูกพันต่อที่ทำงาน	3.51 (มาก)	3.60 (มาก)	3.77 (มาก)	3.72 (มาก)
ความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว	3.49 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
รวม	**3.50 (มาก)**	**3.59 (มาก)**	**3.65 (มาก)**	**3.56 (มาก)**

จากตาราง 74 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในด้านความผูกพันต่อที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในด้านความรักความอบอุ่นในที่ทำงาน ความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในทุกๆ ด้าน

สำหรับสำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป และฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในด้านความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 75 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความมั่นคง จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ความมั่นคง	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)
ความมั่นคงขององค์กร	3.68 (มาก)	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)	3.94 (มาก)
รวม	**3.61 (มาก)**	**3.76 (มาก)**	**3.74 (มาก)**	**3.75 (มาก)**

จากตาราง 75 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร ฝ่ายงานบริการด้านคลินิก ฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป รวมทั้งฝ่ายงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความมั่นคง ในทุกๆ ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 76 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	บริการด้านคลินิก	บริการวิชาชีพและทั่วไป	แพทย์และสารสนเทศ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การสั่งงาน และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)
การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.56 (มาก)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.49 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.59 (มาก)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.54 (มาก)	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.67 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.46 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
รวม	**3.48 (ปานกลาง)**	**3.64 (มาก)**	**3.57 (มาก)**	**3.55 (มาก)**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตาราง 76 พบว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน เว้นแต่บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในด้านการสั่งงาน และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในด้านการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการด้านคลินิก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้าน

บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริการวิชาชีพและทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในด้านการสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

สำหรับบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานงานแพทย์และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในด้านความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

4.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ตาราง 77 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ความสำเร็จของงาน	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.72 (มาก)	3.88 (มาก)	3.64 (มาก)	3.88 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้	3.69 (มาก)	3.84 (มาก)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง	3.65 (มาก)	3.84 (มาก)	4.00 (มาก)	3.82 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.86 (มาก)	3.94 (มาก)	3.82 (มาก)	3.91 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.63 (มาก)	3.81 (มาก)	3.73 (มาก)	3.79 (มาก)
รวม	**3.71 (มาก)**	**3.86 (มาก)**	**3.81 (มาก)**	**3.85 (มาก)**

จากตาราง 77 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านด้านความสำเร็จของงาน ในทุกหัวข้อในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 78 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.23 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.29 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.59 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
การได้รับรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.83 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
รวม	**3.23 (ปานกลาง)**	**3.12 (ปานกลาง)**	**3.13 (ปานกลาง)**	**3.30 (ปานกลาง)**

จากตาราง 78 พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี , 5-6 ปี และมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในทุกๆด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในหัวข้อการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 79 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ลักษณะของงานสามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว	3.00 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
ลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.62 (มาก)	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.51 (มาก)	3.84 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.64 (มาก)	3.75 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
รวม	**3.44 (ปานกลาง)**	**3.58 (มาก)**	**3.25 (ปานกลาง)**	**3.50 (มาก)**

จากตาราง 79 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และ 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี และมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี , 3-4 ปี และมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในทุกๆด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในหัวข้อลักษณะของงานสามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในทุกๆด้าน เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในหัวข้อลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 80 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ความรับผิดชอบ	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.49 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.40 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.38 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)
รวม	**3.39 (ปานกลาง)**	**3.40 (ปานกลาง)**	**3.21 (ปานกลาง)**	**3.57 (มาก)**

จากตาราง 80 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง เว้นแต่บุคลากรที่ทำงานมามากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และ5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง

บุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมาก ต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในหัวข้อความเหมาะสมของปริมาณงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในทุกหัวข้อในระดับมาก เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง ต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในหัวข้อการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน

ตาราง 81 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ	3.26 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.46 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.59 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.45 (น้อย)	2.61 (ปานกลาง)
การมีโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.45 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.32 (ปานกลาง)	2.41 (ปานกลาง)	1.91 (น้อย)	2.44 (น้อย)
รวม	**3.01 (ปานกลาง)**	**3.04 (ปานกลาง)**	**2.78 (ปานกลาง)**	**3.05 (ปานกลาง)**

จากตาราง 81 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และ3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง

บุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับน้อย ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในหัวข้อการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน และการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับน้อย ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในหัวข้อการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ตาราง 82 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

เงินเดือนและสวัสดิการ	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
เงินเดือนที่ได้รับ	2.86 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.45 (น้อย)	2.73 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.73 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา	2.63 (ปานกลาง)	2.22 (น้อย)	2.27 (น้อย)	2.51 (ปานกลาง)
การลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.21 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล	3.40 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
รวม	**2.96 (ปานกลาง)**	**2.72 (ปานกลาง)**	**2.61 (ปานกลาง)**	**2.92 (ปานกลาง)**

จากตาราง 82 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง

บุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระดับน้อย ต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในหัวข้อความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย ต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับ และผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 83 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
มีการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร	2.72 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.27 (น้อย)	2.63 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.90 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.09 (น้อย)	2.76 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงานขององค์กร	2.96 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.09 (น้อย)	2.80 (ปานกลาง)
การพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.00 (น้อย)	2.87 (ปานกลาง)
รวม	**2.89 (ปานกลาง)**	**2.60 (ปานกลาง)**	**2.11 (น้อย)**	**2.76 (ปานกลาง)**

จากตาราง 83 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง เว้นแต่บุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี , 3-4 ปี และมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในทุกหัวข้อในระดับน้อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 84 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.74 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)	3.69 (มาก)	3.57 (มาก)
รวม	**3.76 (มาก)**	**3.55 (มาก)**	**3.49 (ปานกลาง)**	**3.57 (มาก)**

จากตาราง 84 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมาก เว้นแต่บุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในทุกหัวข้อในระดับมาก

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี และ5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในทุกหัวข้อในระดับมาก เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในหัวข้อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 85 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสถานะของอาชีพ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

สถานะของอาชีพ	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.74 (มาก)	3.84 (มาก)	3.73 (มาก)	3.57 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.63 (มาก)	3.63 (มาก)	3.55 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	3.67 (มาก)	3.53 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
รวม	**3.67 (มาก)**	**3.66 (มาก)**	**3.57 (มาก)**	**3.50 (มาก)**

จากตาราง 85 พบว่า ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และ3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในทุกหัวข้อในระดับมาก

บุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในทุกหัวข้อในระดับมาก เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในหัวข้อความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมามากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในหัวข้อความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 86 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

นโยบายและการบริหาร	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
นโยบายการบริหารงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การวางแผนการบริหารงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.54 (มาก)
แนวทางการทำงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.51 (มาก)	3.53 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	3.47 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)
การแบ่งหน่วยงานในองค์การ	3.58 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
การกำหนดวิธีการทำงาน	3.55 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
รวม	**3.49 (ปานกลาง)**	**3.46 (ปานกลาง)**	**3.43 (ปานกลาง)**	**3.53 (มาก)**

จากตาราง 86 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง เว้นแต่บุคลากรที่ทำงานมามากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ในหัวข้อความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน การแบ่งหน่วยงานในองค์การ การกำหนดวิธีการทำงาน และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ในหัวข้อนโยบายการบริหารงาน การวางแผนการบริหารงาน แนวทางการทำงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

บุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมาก ต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในหัวข้อความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ

บุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในทุกหัวข้อในระดับปานกลาง เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมาก ต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในหัวข้อการวางแผนการบริหารงาน และกฎระเบียบข้อบังคับภายใน หน่วยงาน

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมามากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมากในทุกหัวข้อ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 87 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

สภาพการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน	3.64 (มาก)	3.72 (มาก)	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.54 (มาก)
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.78 (มาก)	3.56 (มาก)	4.00 (มาก)	3.74 (มาก)
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
คุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร	3.68 (มาก)	3.50 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
รวม	**3.58 (มาก)**	**3.46 (ปานกลาง)**	**3.58 (มาก)**	**3.59 (มาก)**

จากตาราง 87 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก เว้นแต่บุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และ3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ในทุกหัวข้อ เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง ในหัวข้อความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานและจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

บุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ในทุกหัวข้อ เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง ในหัวข้อจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมามากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในระดับมากในทุกหัวข้อ เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง ในหัวข้อจำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 88 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	**3-4 ปี**	**5-6 ปี**	**มากกว่า 6 ปี**
	ค่าเฉลี่ย	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าเฉลี่ย**
ความรักความอบอุ่นในที่ทำงาน	3.72 (มาก)	3.53 (มาก)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)
ความผูกพันต่อที่ทำงาน	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)
ความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว	3.51 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
รวม	**3.61 (มาก)**	**3.50 (มาก)**	**3.69 (มาก)**	**3.56 (มาก)**

จากตาราง 88 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และ5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ในทุกหัวข้อ

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี และมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในระดับมากในทุกหัวข้อ เว้นแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง ในหัวข้อความผูกพันระหว่างคนในที่ทำงานและครอบครัว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 89 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านความมั่นคง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ความมั่นคง	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.60 (มาก)	3.56 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
ความมั่นคงขององค์กร	4.00 (มาก)	3.84 (มาก)	4.09 (มาก)	3.84 (มาก)
รวม	**3.80 (มาก)**	**3.70 (มาก)**	**3.77 (มาก)**	**3.68 (มาก)**

จากตาราง 89 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคง พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี , 3-4 ปี และมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ในทุกหัวข้อ

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความมั่นคง ในระดับมากในหัวข้อความมั่นคงขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง ในหัวข้อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 90 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	ระยะเวลาในการทำงาน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การสั่งงาน และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)
การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.69 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.86 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.94 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.83 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.74 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.68 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
รวม	**3.77 (มาก)**	**3.37 (ปานกลาง)**	**3.07 (ปานกลาง)**	**3.56 (มาก)**

จากตาราง 90 พบว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และทำงานมามากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี และ 5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และมากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ในทุกหัวข้อ

สำหรับบุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี และ5-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางสรุปความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และฝ่ายงานที่สังกัด

ตาราง 91 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จของงาน	3.90 (มาก)	3.78 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.30 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.64 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.38 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	3.03 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
รวม	**3.45 (ปานกลาง)**	**3.39 (ปานกลาง)**

จากตาราง 91 พบว่า ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศโดยรวมแล้ว บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานในระดับมากเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติบุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 92 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยค้ำจุน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.00 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.83 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	4.53 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
สถานะของอาชีพ	3.65 (มาก)	3.58 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ด้านสภาพการทำงาน	3.73 (มาก)	3.54 (มาก)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)
ด้านความมั่นคง	3.55 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)
รวม	**3.56 (มาก)**	**3.52 (มาก)**

จากตาราง 92 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในด้านสถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคง วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับมากเช่นเดียวกัน

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 93 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จของงาน	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)	3.90 (มาก)	4.90 (มากที่สุด)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.19 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.48 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	4.75 (มากที่สุด)
ด้านความรับผิดชอบ	3.34 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	4.40 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	3.10 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	4.40 (มาก)
รวม	**3.37 (ปานกลาง)**	**3.36 (ปานกลาง)**	**3.53 (มาก)**	**4.41 (มาก)**

จากตาราง 93 พบว่า ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 และมีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี และมีอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก ทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลางทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลางในช่วงอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 26-35 ปี บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ใน บุคลากรช่วงอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 26-35 ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันใน บุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 94 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยค้ำจุน	อายุ			
	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.04 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	4.40 (มาก)
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.07 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	4.64 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.46 (มาก)	4.58 (มากที่สุด)
สถานะของอาชีพ	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)	3.66 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.55 (มาก)	3.42 (มาก)	3.69 (มาก)	4.43 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.64 (มาก)	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.65 (มาก)	3.52 (มาก)	3.62 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ด้านความมั่นคง	3.88 (มาก)	3.67 (มาก)	3.70 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.85 (มาก)	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	4.43 (มาก)
รวม	**3.67 (มาก)**	**3.45 (ปานกลาง)**	**3.56 (มาก)**	**4.53 (มากที่สุด)**

จากตาราง 94 พบว่าปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามอายุ บุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 และมีอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก และบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรทุกช่วงอายุ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในระดับมากที่สุดในบุคลากรอายุไม่เกิน 25 ปีและช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากในบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปีและช่วงอายุ 36-45 ปี

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคง ในระดับมากเช่นเดียวกันในบุคลากรทุกช่วงอายุ เว้นแต่ช่วงอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับมากใน บุคลากรทุกช่วงอายุ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 95 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจ	ระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จของงาน	3.71 (มาก)	3.86 (มาก)	3.81 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.23 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.44 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.39 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	3.01 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
รวม	**3.36 (ปานกลาง)**	**3.40 (ปานกลาง)**	**3.24 (ปานกลาง)**	**3.45 (ปานกลาง)**

จากตาราง 95 พบว่า ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้วบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก ทุกช่วงอายุงาน

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้านหน้าของหน้าที่การงานในระดับปานกลางทุกช่วงอายุงาน

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลางในบุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และทำงานมา 5-6 ปี ส่วนบุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี และทำงานมามากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 96 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน

ปัจจัยค้ำจุน	ระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน			
	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
เงินเดือนและสวัสดิการ	2.96 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.89 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.11 (น้อย)	2.76 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	4.07 (มาก)	4.29 (มาก)	4.30 (มาก)	4.45 (มาก)
สถานะของอาชีพ	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.49 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.58 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)	3.69 (มาก)	3.56 (มาก)
ด้านความมั่นคง	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
รวม	**3.61 (มาก)**	**3.42 (ปานกลาง)**	**3.35 (ปานกลาง)**	**3.51 (มาก)**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตาราง 96 พบว่าปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยรวมแล้ว บุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปี และทำงานมามากกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี และ 5-6 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรทุกช่วงอายุงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคง ในระดับมากเช่นเดียวกัน

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับปานกลางในทุกช่วงอายุงานเช่นเดียวกัน

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับปานกลางใน บุคลากรทุกช่วงอายุงาน เว้นแต่บุคลากรที่ทำงานมามากกว่า 6 ปีมีความพึงพอใจในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ในระดับมากใน บุคลากรทุกช่วงอายุงาน เว้นแต่บุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลางใน บุคลากรทุกช่วงอายุงาน เว้นแต่บุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปีมีความพึงพอใจในระดับน้อย

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางใน บุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปีและทำงานมา 5-6 ปี ส่วนบุคลากรที่ทำงานมา 1-2 ปีและทำงานมามากกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 97 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ปัจจัยจูงใจ	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	คลินิก	วิชาชีพทั่วไป	แพทย์ฯ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จของงาน	3.75 (มาก)	3.86 (มาก)	3.68 (มาก)	3.81 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.25 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.37 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.30 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	2.90 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
รวม	**3.31 (ปานกลาง)**	**3.43 (ปานกลาง)**	**3.35 (ปานกลาง)**	**3.51 (มาก)**

จากตาราง 97 พบว่า ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้วมีความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง เว้นแต่บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานแพทย์ และสารสนเทศ มีความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก ทุกฝ่ายงานที่สังกัด

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในระดับปานกลางทุกฝ่ายงานที่สังกัด

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลางในทุกฝ่ายงานที่สังกัด เว้นแต่ฝ่ายแพทย์และสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลางในทุกฝ่ายงานที่สังกัด เว้นแต่ฝ่ายบริการคลินิกมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 98 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ปัจจัยค้ำจุน	ฝ่ายงานที่สังกัด			
	บริหาร	คลินิก	วิชาชีพทั่วไป	แพทย์ฯ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
เงินเดือนและสวัสดิการ	2.84 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.72 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	3.90 (มาก)	4.68 (มากที่สุด)	4.34 (มาก)	4.94 (มากที่สุด)
สถานะของอาชีพ	3.34 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.60 (มาก)	3.70 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.60 (มาก)	3.60 (มาก)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.49 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)
ด้านความมั่นคง	3.60 (มาก)	3.76 (มาก)	3.74 (มาก)	3.75 (มาก)
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.47 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.57 (มาก)	3.54 (มาก)
รวม	**3.37 (ปานกลาง)**	**3.54 (มาก)**	**3.55 (มาก)**	**3.65 (มาก)**

จากตาราง 98 พบว่าปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก เว้นแต่บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรทุกฝ่ายงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ในระดับมากเช่นเดียวกัน

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลางในทุกฝ่ายงานที่สังกัด เช่นเดียวกัน

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับปานกลางใน บุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริหารและฝ่ายบริการคลินิก ส่วนบุคลากรที่สังกัดฝ่ายวิชาชีพทั่วไปและฝ่ายแพทย์และสารสนเทศมีความพึงพอใจในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ในการทำงานในระดับมากใน บุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาชีพทั่วไป ส่วนบุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริหารและฝ่ายแพทย์และสารสนเทศมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับมากในทุกฝ่ายงานที่สังกัด เว้นแต่ฝ่ายบริหารมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved