

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับประทานอาหารมื้อเย็นนอกบ้านของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (Services Marketing Mix) และทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภค (6W's & 1H)

ระเบียบวิธีการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริโภคอาหารมื้อเย็นนอกบ้าน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และเกณฑ์ระดับความหมาย ประกอบการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิที่ทำการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.00 เพศชาย ร้อยละ 48.00 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 สำเร็จปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.00 ปริญญาโทร้อยละ 46.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.00 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ประกอบอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างเอกชน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และเป็นนักเรียน นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.00 โดยส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และมีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 34.00

ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับประทานอาหารมื้อเย็นนอกบ้านมีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และให้ความสำคัญระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านหลักฐานทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เท่ากัน ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ปัจจัยด้านการจัดจำหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

ขวัญในระดับสูงมาก

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง

ขวัญในระดับสูง

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกต่อการทำงานในองค์กรนี้ว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น
2. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกต่อองค์กรว่ามีงานที่ดี ทำหาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า
3. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกฝ่ายบริหารว่าให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร

ขวัญในระดับปานกลาง

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกไม่มั่นใจต่อองค์กรว่าจะมีงานให้ทำต่อไป ตรงที่ตัวเองยังทำงานได้คืออยู่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา

ขวัญในระดับสูง

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาในองค์กรว่าเป็นคนรักหาคำพูด
2. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย
3. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
4. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาลงใจในการตัดสินใจเสมอ

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

ขวัญในระดับสูง

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่ตนเองได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก

ขวัญในระดับปานกลาง

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่เงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว
3. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ขวัญในระดับสูงมาก

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีรู้สึกที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ขวัญในระดับสูง

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่เมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานของตนทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้พนักงานจะช่วยเหลือกัน

ขวัญในระดับปานกลาง

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คนเท่านั้น ที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

ขวัญในระดับสูง

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่สามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก

3. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่บางครั้งงานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย

ขวัญในระดับปานกลาง

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป
3. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกที่องค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

ส่วนที่ 3 ขวัญในการทำงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับ

ขวัญในการทำงานจำแนกตามเพศ

จากการศึกษาพบว่าขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามเพศ ทั้งพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีขวัญอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.58 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายด้านหลักทั้ง 5 ด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป トラบที่ตนเองยังทำงานได้ดีอยู่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกที่ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกที่เงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกที่ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

3. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป
3. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีความรู้สึกว่างานที่ตัวเองต้องทำให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีความรู้สึกไม่มั่นใจว่าทีมงานให้ทำต่อไป ทรายที่ตนเองยังทำงานได้ดีอยู่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีความรู้สึกว่ามีเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีความรู้สึกว่ามีผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว
3. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีความรู้สึกว่ามีเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีความรู้สึกว่ามีเพื่อนที่ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป
3. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีความรู้สึกว่างานที่ตัวเองต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

ขวัญในการทำงานจำแนกตามอายุ

จากการศึกษาพบว่าขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามอายุ ทุกช่วงอายุโดยรวมพนักงานมีขวัญอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายด้านหลักทั้ง 5 ด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

1. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกไม่มั่นใจว่าทีมงานให้ทำต่อไป ตรงที่ตนเองยังทำงานได้คืออยู่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกที่ตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกที่ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกที่เงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกที่ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกที่บางครั้งงานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือ ไม่มีประโยชน์เลย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกที่งานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกที่องค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความรู้สึกที่งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความรู้สึกว่ายำยบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความรู้สึกว่าเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความรู้สึกว่ามีผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความรู้สึกว่างานที่ต้องทำให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความรู้สึกไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป トラบที่ตนเองยังทำงานได้คืออยู่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความรู้สึกว่าย่ำแย่บริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความรู้สึกว่าย่ำแย่เงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความรู้สึกว่าย่ำแย่ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความรู้สึกว่าย่ำแย่ตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความรู้สึกว่าย่ำแย่ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความรู้สึกว่าย่ำแย่งานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ช้าชาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความรู้สึกว่าย่ำแย่งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความรู้สึกว่าย่ำแย่องค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความรู้สึกว่าย่ำแย่บริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความรู้สึกไม่มั่นใจว่ามียานให้ทำต่อไป トラบที่ตนเองยังทำงานได้คืออยู่

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความรู้สึกกว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความรู้สึกว่าในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความรู้สึกว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

ขวัญในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

จากการศึกษาพบว่าขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามสถานภาพสมรส ทุกสถานภาพสมรสโดยรวมพนักงานมีขวัญอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แต่ถ้าจำแนกตามแต่ละสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสด มีขวัญอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 แต่พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายด้านหลักทั้ง 5 ด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นโสด

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นโสด มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสค มีความรู้สึกว่ายำยบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสค มีความรู้สึกว่ามีผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสค มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสค มีความรู้สึกว่าเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสค มีความรู้สึกว่ามีกลุ่มผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสค มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสค มีความรู้สึกว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสค มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีความรู้สึกไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป トラブที่ตนเองยังทำงานได้คืออยู่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีความรู้สึกว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีความรู้สึกว่าในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีความรู้สึกว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 3. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 4. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกที่เงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกที่ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกที่ในหมู่ผู้ที่ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกที่งานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกที่องค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกที่งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

จากการศึกษายังพบอีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความรู้สึกที่ตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ขวัญในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานทุกระดับการศึกษาโดยรวมมีขวัญอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มี

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายด้านหลักทั้ง 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไป トラบที่ตนเองยังทำงานได้ดีอยู่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าตนเอง ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าจะเหมาะสมแล้ว

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกว่ามีเพื่อนทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้สึว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้สึว่าในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้สึว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้สึว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

1. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่าฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่าเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่าในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

ขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่าขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยรวมพนักงานทุกตำแหน่งงาน มีขวัญอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายด้านหลักทั้ง 5 ด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 1-3

1. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีความรู้สึกไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป คราบที่ตนเองยังทำงานได้คืออยู่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีความรู้สึกที่ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีความรู้สึกที่ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีความรู้สึกว่าเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีความรู้สึกว่าในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีความรู้สึก
ว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีความรู้สึก
ว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีความรู้สึก
ว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 4-7

1. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มี
ขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึก
ไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ตนเองยังทำงานได้คืออยู่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึก
ว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึก
ว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึก
ว่าเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึก
ว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึก
ว่าในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบ
ใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึกว่างานที่ทำงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึกว่างานที่ทำงานไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึกว่างานที่ทำงานมีความกดดันมากเกินไป
4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีความรู้สึกว่างานที่ต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8

1. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้สึกว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้สึกว่าในหมู่ผู้ที่ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้สึกว่างานที่ทำงานไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้ดีกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

จากการศึกษายังพบอีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้ดีกว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้ดีกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้ดีกว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้ดีกว่าในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้ดีกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้ดีกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีความรู้ดีกว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

ขวัญในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พนักงานทุกช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมมีขวัญอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายด้านหลักทั้ง 5 ด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

1. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกไม่แน่ใจว่า มีงานให้ทำต่อไป トラบที่ตนเองยังทำงานได้ดีอยู่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกกว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกว่าเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกว่าในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกว่าจะองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีความรู้สึกว่าจะฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีความรู้สึกว่าจะตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีความรู้สึกว่าจะในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีความรู้สึกว่าจะองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีความรู้สึกว่ามีเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีความรู้สึกว่ามีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีความรู้สึกว่ามีตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีความรู้สึกว่ามีหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีความรู้สึกว่ามีงานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เมื่อหน่าย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีความรู้สึกว่ามีงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีความรู้สึกว่ามีองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความรู้สึกไม่มั่นใจว่าทีมงานให้ทำต่อไป トラบที่ตนเองยังทำงานได้คืออยู่
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความรู้สึกว่ามีผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความรู้สึกว่ามีผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความรู้สึกว่างานที่ต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

ขวัญในการทำงานจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

จากการศึกษาพบว่าขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ พนักงานทุกระดับเงินเดือนที่ได้รับ โดยรวมมีขวัญอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พนักงานระดับ

ปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายด้านหลักทั้ง 5 ด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

1. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ตนเองยังทำงานได้คืออยู่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกว่ามีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกว่ามีหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกว่ามีบางครั้งที่ทำงานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกว่าเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกว่างค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีความรู้สึกว่าเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีความรู้สึกว่ามีผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีความรู้สึกว่ามีในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีความรู้สึกว่าจะต้องการให้ตนเองทำงานมากขึ้นไป
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีความรู้สึกว่าจะทำงานที่ท้อใจมีความกดดันมากขึ้นไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท

1. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
5. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความรู้สึกว่าจะฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความรู้สึกว่าจะเงินเดือนของตนเองเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความรู้สึกว่าจะผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความรู้สึกว่าจะตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความรู้สึกว่าจะในหมู่ผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความรู้สึกว่าจะงานที่ท้อใจไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความรู้สึกที่ทำงานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความรู้สึกว่าการ้องค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป

1. ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นย่อยของด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความรู้สึกไม่มั่นใจว่ามีการให้ทำต่อไป ตราบที่ตนเองยังทำงานได้คืออยู่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความรู้สึกที่ตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความรู้สึกที่ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความรู้สึกว่ามีผู้ทำงานร่วมกับตนเองมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความรู้สึกที่งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความรู้สึกว่าองค์กรต้องการให้ตนเองทำงานมากเกินไป

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
2. ผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องเงินเดือน ชี ชั้น โบนัส
3. เพื่อนร่วมงานควรช่วยเหลือกันทำงานและร่วมกันรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานใหม่ๆ ให้กับพนักงานทุกระดับ
5. ผู้บังคับบัญชาควรเห็นชื่นชมลูกน้องเมื่อปฏิบัติงานดี และเมื่อผิดพลาดควรให้กำลังใจและให้คำแนะนำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้สูงขึ้น
6. ผู้บริหารควรหาสิ่งจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและเต็มใจปฏิบัติงาน
7. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและร่วมฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
8. ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา
9. ผู้บริหารควรรับรู้ถึงความสามารถของลูกน้องแต่ละคน เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงาน
10. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถประเมินการทำงานของหัวหน้างานได้ เพื่อที่จะให้ได้รับทราบถึงความคิดเห็นที่ลูกน้องมีต่อหัวหน้างาน
11. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานทุกฝ่ายทุกแผนกอย่างเท่าเทียมกัน

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้านอันแสดงให้เห็นถึงความชัดเจนของนโยบายการบริหารงานขององค์กร การเข้าถึงความต้องการและความสามารถในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และความมั่นคงขององค์กร การที่พนักงานในองค์กรมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง เป็นสิ่งที่ดีเพราะขวัญที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมอันสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ การมีขวัญที่ดียังเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และยังทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกัน เกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร และสามารถทำงานร่วมกับ
องค์กรนานเท่านาน (สัมพันธ์ แหล่งป่าหมื่น, 2543: ออนไลน์)

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งรัตน์ พานธงรักษ์ (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัย
ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแก้ไขเหรียญโทรศัพท์สาธารณะ บริษัท ทีโอที จำกัด
(มหาชน) พบว่า พนักงานมีระดับขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ
การศึกษาของคงศักดิ์ พงษ์มณี (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ช่วยผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่าในภาพรวมแล้วผู้ช่วย
ผู้อำนวยการมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอารีลักษณ์ แก้ว
วิเศษ (2538) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติของธนาคารไทยท努 จำกัด
(มหาชน) สาขาภาคเหนือ พบว่าระดับขวัญในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ระดับปฏิบัติของ
ธนาคารไทยท努 จำกัด (มหาชน) มีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาระดับขวัญเป็นรายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ จะมีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน
โดยจะเห็นว่า ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเกี่ยวกับ
ความพอใจในงาน ที่มีขวัญในระดับสูงสอดคล้องกับการศึกษาของคงศักดิ์ พงษ์มณี (2541) แต่ด้าน
เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง
ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของคงศักดิ์ พงษ์มณี (2541) เนื่องจากการศึกษาของคงศักดิ์ พงษ์มณี
(2541) มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาระดับขวัญของพนักงานระดับปฏิบัติการของ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ยังพบอีกว่าถ้าหากจำแนกระดับ
ขวัญของพนักงานระดับปฏิบัติการตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับ บางกลุ่มมีขวัญอยู่
ในระดับปานกลางและระดับต่ำโดยเฉพาะขวัญในด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนและด้าน
เกี่ยวกับความพอใจในงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซี
ชั้น โบนัสและสวัสดิการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานในองค์กรทุกคน และให้ความสำคัญ
กับงานทุกฝ่ายทุกแผนกอย่างเท่าเทียมกัน การจัดคนให้เหมาะสมกับงานโดยพิจารณาถึง
ความสามารถของลูกน้องแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารในองค์กรจะต้องพิจารณาเพื่อให้
เกิดการสร้างขวัญในการทำงานแก่พนักงานในองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่
สอดคล้องกับผลการศึกษาของเจ็ด โฉม ภูศรี (2549) ที่ระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลจะมีระดับขวัญสูง
ในทุกกลุ่ม และถ้าหากพิจารณาถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของ
Maslow จะเห็นว่าในด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนจะอยู่ในลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
ในขั้นที่ 2 เรื่องความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย การตอบสนองขององค์กรจะต้อง

พิจารณาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน รายได้ที่มั่นคง สม่ำเสมอ มีสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงโบนัสที่ให้แก่พนักงาน และลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 4 ในเรื่องความต้องการการยกย่องเชิดชูองค์การจะต้องพิจารณาเรื่องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซี ชั้น ส่วนด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานจะอยู่ในลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 2 เรื่องความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย องค์การจะต้องพิจารณาเรื่องความมั่นคงในงาน ลักษณะงานและปริมาณงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา และเรื่องสวัสดิการต่างๆ ที่ให้พนักงานควรจะได้ได้อย่างเพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาพบว่าขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาระดับขวัญในการทำงานของแต่ละด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับขวัญในการทำงาน ดังนี้

ขวัญในการทำงานจำแนกตามเพศ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ขวัญในการทำงานจำแนกตามอายุ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการในช่วงอายุอื่นๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการในช่วงอายุอื่นๆ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ขวัญในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสค และพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสคและสมรสแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ขวัญในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ขวัญในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานธุรการ 1-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ขวัญในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ขวัญในการทำงานจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท และเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และมีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญ

จากผลการศึกษาพบว่าขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้านนั้น เป็นสิ่งที่ดีสำหรับองค์กร ฉะนั้นองค์กรควรที่จะบำรุงรักษาระดับขวัญที่ดีเหล่านั้น รวมทั้งเสริมสร้างและบำรุงขวัญให้สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป แต่เมื่อพิจารณาผลการศึกษาที่พบว่าขวัญในการทำงานในแต่ละด้านมีประเด็นย่อยที่มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำนั้น องค์กรจึงควรที่จะเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญดังต่อไปนี้เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง

1. ด้านองค์กรและการบริหารงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ การที่องค์กรได้มีการกำหนดกรอบนโยบายและโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจนแล้วนั้น ก็ควรที่จะมีการกระจายและมอบหมายงานให้แก่พนักงานแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม และฝ่ายบริหารควรจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร เรื่องราวการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ให้แก่พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ

2. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความสามัคคีธรรมระหว่างพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจและมีสไมล์หรือชมรมเล่นกีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาส เพื่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยระหว่างกลุ่มพนักงาน

3. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน องค์กรควรจะมีการพิจารณาเรื่องเงินเดือนและค่าจ้างของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน รวมถึงการวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน (Job Evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี เพราะการจัดมาตรฐานที่น่าเชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อผลประโยชน์ดังกล่าวนี้ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหา อันจะนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

4. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน งานที่มอบหมายให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชานั้นควรจะเป็นที่สามารถเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความชำนาญ ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเอง จะ

ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นงานที่ทำด้วยใจรักย่อมจะเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพมากกว่างานที่ทำด้วยความจำใจหรือถูกบังคับ

5. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน อีกทั้งถ้าหากองค์กรภายในมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานยังสามารถช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานของพนักงานให้น้อยลงและการฝึกอบรมยังเป็นการสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับพนักงาน

6. องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับและทุกตำแหน่งเพื่อสร้างขวัญในการทำงานและความอบอุ่นใจ

7. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอแนะหรือแก้ไขปัญหาให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดหรือข้อตกลงที่ได้จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าว

8. องค์กรควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เป็นสิ่งจูงใจทำให้เกิดขวัญดีขึ้น ความสัมพันธ์นี้ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือ ให้เกียรติแก่กัน รักและเคารพซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาดีต่อกันจะช่วยสร้างขวัญขององค์กรได้เป็นอย่างดี

9. สำรวจหรือตรวจสอบขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อให้ทราบปฏิกิริยาต่องานและผู้บังคับบัญชา และดำเนินการเสริมสร้างขวัญให้ดีขึ้นเสมอ กรณีเกิดปัญหาหรือข้อขัดข้องใจในการทำงานควรจัดประชุมชี้แจง อย่าปล่อยให้มีการถกเถียง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดอื่นๆ ว่ามีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับไหน มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพราะหากผลที่ได้จากการศึกษาไม่แตกต่างกันย่อมเป็นสิ่งยืนยันว่าระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารในครั้งนี้เป็นระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารทั้งองค์กร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกับพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารอื่นๆ