

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทุกคนจำนวนทั้งสิ้น 288 ราย โดยข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยซึ่งในบทนี้ประกอบด้วย สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.50 อายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.22 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 67.36 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.47 ทำงานในหน่วยงานสายการสอน คิดเป็นร้อยละ 66.32 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.49 มีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.29 เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน ก่อนมาทำงานกับวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา คิดเป็นร้อยละ 68.75 สาเหตุที่ย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม คือไม่มั่นใจในความมั่นคงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.85

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่

ด้านปัจจัยอเนกนามัยหรือปัจจัยค่าจูง

1) นโยบายและการบริหารของบริษัท

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.95) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.28) และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.73)

2) การบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.32) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.24) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.31) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา และความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.20)

4) สภาพของการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพของการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.45) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ และสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.55) และบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.34) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.33)

6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.22) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสะดวกหรือร้อนในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.29) และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

7) เงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.28) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.61) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.55) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

1) ความสัมฤทธิ์ผลของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.51) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.22) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.38) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

3) ลักษณะของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.22) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.44) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.16) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.20) และการได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.19)

5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.61) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.92) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.50) และมีความเสมอภาค หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.42)

6) การเจริญเติบโต

ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.46) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.94) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.42) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.40)

ส่วนที่ 3 สรุปปัญหาในการปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรกได้แก่ งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.64 รองลงมาคือ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 50.35 และไม่มีอิสระในการทำงานไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 43.40

โดยสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน 3 อันดับแรกได้แก่ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน คิดเป็นร้อยละ 53.12 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 52.78 และผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานสำคัญให้ทำ คิดเป็นร้อยละ 33.68

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามส่วนงาน

จากการศึกษาเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของข้อมูลระดับของความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตาม อายุ

1) นโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.97) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.29) และนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.32) รองลงมาคือนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.68)

2) การบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.29) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ

ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสำนักงานสายสนับสนุนการสอน ฟังพอใจต่อบังคับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.29) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.25) และความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.07)

4) สภาพของการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสำนักงานสายการสอน ฟังพอใจต่อบังคับด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง และสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสำนักงานสายสนับสนุนการสอน ฟังพอใจต่อบังคับด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาคือ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.49) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสำนักงานสายการสอน ฟังพอใจต่อบังคับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) และการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสำนักงานสายสนับสนุนการสอน ฟังพอใจต่อบังคับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) และการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.31)

6) ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจต่อบังคับด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมาคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อบังคับด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.31) และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.06)

7) เงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายการสอน พึงพอใจต่อบังคับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.24) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.62) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.50) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อบังคับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.34) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.64) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.61) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.48)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น จำแนกตามส่วนงาน

1) ความสัมฤทธิ์ผลของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.48)

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.34) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32)

3) ลักษณะของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.52) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อบังคับด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22) โดยพึงพอใจย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคืองานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.29) และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.27)

4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อบังคับด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27) โดยพึงพอใจย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.30) และการได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อบังคับด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95) โดยพึงพอใจย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.05) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.02) และการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.97)

5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อบังคับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64) โดยพึงพอใจย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.52) และความเสมอภาค หรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อบังคับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.56) โดยพึงพอใจย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.45) และความเสมอภาค หรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.38)

6) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.52) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.01) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.49) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในส่วนงานสายสนับสนุนการสอน พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.35) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.82) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.31) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิค ลานนา เชียงใหม่ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม อายุงาน

1) นโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.84) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.15) และนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.28) และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.93) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.01) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.35) และนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.78)

2) การบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน และ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน พร้อมทั้งการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.31) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และความสนิทนสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.15) และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.27) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จาก ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.32) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จาก ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27) โดยปัจจัย ย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.32) และความเอื้ออาทรของ ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.26)

4) สภาพของการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมาคือ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และบรรยากาศในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง และสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.61) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.45) และ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.13) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และการได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.45) และการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ ได้แก่

ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมาคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88) และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง พร้อมทั้ง การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.14) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.00) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58) และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

8) เงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.49) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.81) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.74) การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.63) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.09) โดยปัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.41) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.33) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.36) โดยบัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.74) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.66) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.33) โดยบัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.68) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.58) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีปณิชานานา เชียงใหม่ ต่อบัจจัยจูงใจหรือบัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตาม อายุงาน

1) ความสัมฤทธิ์ผลของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52) โดยบัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.59) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48) โดยบัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52) โดยบัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50) โดยบัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สามารถแก้ไข

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.49)

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ และการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.33) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ และการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.38) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32)

3) ลักษณะของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่

งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.41) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อบัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27) โดยบัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรง กับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.35) และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อบัจจัยด้านลักษณะของ งาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47) โดยบัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรง กับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.57) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.52)

4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจต่อบัจจัยด้านความ รับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32) โดยบัจจัยย่อยที่ ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ มี โอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นทำทหายความสามารถ และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และการได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อบัจจัยด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11) โดยบัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.15) และมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี ฟังพอใจต่อบัจจัยด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.05) โดยบัจจัยย่อยที่ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.15) และการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ฟังพอใจต่อบัจจัยด้านความ รับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32) โดยบัจจัยย่อยที่ ฟังพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ

การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.39) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.36) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.67) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.22) และความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.55) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.43) และความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.71) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.58) และความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.57) และความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.47)

6) การเจริญเติบโต

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.15) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.48) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.15) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.44) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรกได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.91) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.45) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.51) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.03) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.47) และมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโตโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.55) โดยปัจจัยย่อยที่พึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.04) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.55) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.44)

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูน ประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) นโยบายและการบริหารจัดการและควบคุม 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) สภาพของการทำงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7) เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน 6) ความเจริญเติบโต

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้แก่ สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารจัดการ และควบคุม และในระดับน้อย ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และ ความก้าวหน้าในการทำงาน ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ การเจริญเติบโต

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ในครั้งนี้ได้ทำการเปรียบเทียบผลการศึกษากับการศึกษาของสารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัทคลองพร้าว รีสอร์ท ของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ของกชกร ทุงสี่ (2551) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเช่นแอร์คราฟท์อินทีเรียลตี้ (ไทยแลนด์) จำกัด และของลลนา เรืองพร (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ดังแสดงผลในตารางที่ 53 และ 54

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยอำนวยการหรือปัจจัยคำจูงใจของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ และการศึกษาอื่นๆ

ปัจจัยด้านอำนวยการหรือปัจจัยคำจูงใจ	การศึกษารุ่นนี้	สารพล (2554)	ชินวุธ (2553)	กชกร (2551)	ลลนา (2550)
นโยบายบริหารจัดการควบคุม	ปานกลาง (2.95)	ปานกลาง (2.74)	ปานกลาง (3.40)	ปานกลาง (3.48)	ปานกลาง (3.21)
การบังคับบัญชา	ปานกลาง (3.32)	ปานกลาง (3.05)	มาก (3.58)	ปานกลาง (3.40)	ปานกลาง (3.30)
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ปานกลาง (3.16)	ปานกลาง (3.32)	มาก (3.56)	มาก (3.59)	มาก (3.49)
สภาพของการทำงาน	ปานกลาง (3.45)	ปานกลาง (3.29)	มาก (3.56)	มาก (3.56)	ปานกลาง (2.90)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ปานกลาง (3.34)	ปานกลาง (3.22)	มาก (3.70)	มาก (3.72)	มาก (3.98)

ตารางที่ 53 (ต่อ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูนของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ และการศึกษาอื่นๆ

ปัจจัยด้านนามัยหรือปัจจัยค่าจูน	การศึกษาครั้งนี้	สารพล (2554)	ชินวุธ (2553)	กชกร (2551)	ลลนา (2550)
ความสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชา	ปานกลาง (3.22)	ปานกลาง (3.10)	มาก (4.03)	ปานกลาง (3.45)	มาก (3.75)
เงินเดือนและสวัสดิการ	น้อย (2.28)	น้อย (2.42)	ปานกลาง (3.07)	ปานกลาง (3.35)	ปานกลาง (3.01)

จากตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูนของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ และการศึกษาอื่นๆ พบว่า

ปัจจัยด้านนโยบายบริหารจัดการควบคุม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านนโยบายบริหารจัดการควบคุมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัทคลองพร้าวริสอร์ทของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ของกชกร ทุงดี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเซ็นแอร์กราฟท์อินทีเรียซิสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และของลลนา เรืองพร (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าปัจจัยในเรื่องนโยบายบริหารจัดการควบคุมมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) ของกชกร ทุงดี (2551) และของลลนา เรืองพร (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกันแต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) ที่พบว่าปัจจัยในเรื่องการบังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ และการศึกษาอื่นๆ

ปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น	การศึกษาครั้งนี้	สารพล (2554)	ชินวุธ (2553)	กชกร (2551)	ลลนา (2550)
ความสัมฤทธิ์ผลของงาน	มาก (3.51)	ปานกลาง (3.34)	มาก (3.57)	มาก (3.75)	มาก (3.67)
การได้รับการยอมรับนับถือ	ปานกลาง (3.22)	ปานกลาง (3.20)	มาก (3.49)	ปานกลาง (3.39)	มาก (3.46)
ลักษณะของงาน	ปานกลาง (3.36)	ปานกลาง (3.36)	มาก (3.42)	ปานกลาง (3.31)	ปานกลาง (2.99)
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ปานกลาง (3.16)	ปานกลาง (3.17)	มาก (3.52)	ปานกลาง (3.45)	ปานกลาง (3.12)
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ปานกลาง (2.61)	ปานกลาง (2.70)	ปานกลาง (3.10)	ปานกลาง (2.66)	น้อย (2.58)
ความเจริญเติบโต	น้อย (2.46)	น้อย (2.52)	ปานกลาง (2.95)	ปานกลาง (2.75)	น้อย (2.49)

จากตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่และการศึกษาอื่นๆ พบว่า

ปัจจัยด้านความความสัมฤทธิ์ผลของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) ของกชกร ทุงสี (2551) และของลลนา เรืองพร (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกันแต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) พบว่าปัจจัยในเรื่องความสัมฤทธิ์ผลของงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) และของกชกร ทุงสี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และของลลนา เรืองพร (2550) พบว่าปัจจัยในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) ของกชกร ทุงสี (2551) และของลลนา เรืองพร (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) พบว่าปัจจัยในเรื่องลักษณะของงาน มีความพึงพอใจระดับมาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) ของกชกร ทุงสี (2551) และของลลนา เรืองพร (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) พบว่าปัจจัยในเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจระดับมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) ของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และของกชกร ทุงสี (2551) ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เช่นกัน เช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของลลนา เรืองพร (2550) พบว่าปัจจัยในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานมีความพึงพอใจระดับน้อย

ปัจจัยด้านความเจริญเติบโต

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยด้านความเจริญเติบโตมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สารพล ประศาสน์ศิลป์ (2554) และของลลนา เรืองพร (2550) ที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชินวุธ จงอยู่สุข (2553) และของกชกร ทุงสี (2551) พบว่าปัจจัยในเรื่องความเจริญเติบโตมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ มีข้อค้นพบที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสายสนับสนุนการสอนพึงพอใจต่อบัจจย้อย่อยเรื่องดังต่อไปนี้ในระดับปานกลางแต่สายการสอนให้ความพึงพอใจในระดับมาก

- ระบบรักษาความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ
- สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง
- งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด
- งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสายสนับสนุนการสอนพึงพอใจกับปัจจัยย่อยเรื่องโอกาสได้ปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นในระดับน้อยแต่สายการสอนให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสายการสอนพึงพอใจกับปัจจัยย่อยเรื่องความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่งในระดับปานกลาง แต่สายสนับสนุนการสอนให้ความพึงพอใจในระดับมาก

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในเรื่องหัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน ในระดับปานกลางแต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความพึงพอใจในระดับมาก

5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจในเรื่องระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ ในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ให้ความพึงพอใจในระดับมาก

6. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีมีความพึงพอใจในเรื่องสถานที่ทำงาน ในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี ให้ความพึงพอใจในระดับมาก

7. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พึงพอใจในปัจจัยย่อยเรื่องดังต่อไปนี้ในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความพึงพอใจในระดับมาก

- การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน
- ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสนิทนสม ความจริงใจ
- ความเป็นกันเอง
- การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำของผู้ได้บังคับบัญชา

8. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในเรื่องการลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) ในระดับน้อย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

9. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปีมีความพึงพอใจในเรื่องดังต่อไปนี้ในระดับปานกลางแต่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีให้ความพึงพอใจในระดับมาก

- การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำจากผู้ได้บังคับบัญชา
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ

10. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี พึงพอใจในปัจจัยย่อยด้านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงานในระดับน้อย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะตามปัจจัยที่ควรเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วนโดยจำแนกตามหัวข้อของปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูนและ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นดังต่อไปนี้

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ในปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยย่อยด้านเงินโบนัสประจำปี ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน เงินรางวัลพิเศษ สวัสดิการสังคม เช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมาเป็น 7 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นทางวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ควรเร่งดำเนินแก้ไขดังนี้

เงินโบนัสประจำปี

ทางวิทยาลัยฯ ควรพิจารณาให้เงิน โบนัสประจำปีบุคลากรทุกคนด้วยความยุติธรรม โดยพิจารณาจากผลงานประจำปีที่ผ่านมา เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจในการให้เงิน โบนัสที่แตกต่าง กันตามผลงาน

ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน

ทางวิทยาลัยฯ ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากรทุกคน โดยมีความโปร่งใส และชี้แจงให้บุคลากรทราบเกณฑ์วิธีการประเมินมาจากส่วนใดบ้าง เช่น การประเมินจากหัวหน้างาน การประเมินจากผลงานที่ผ่านมา การประเมินจากการมีส่วนร่วมของ กิจกรรมวิทยาลัยฯ เป็นต้น เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจในการขึ้นเงินเดือนเป็น %

เงินรางวัลพิเศษ

ทางวิทยาลัยฯ ควรพิจารณาการให้เงินรางวัลพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีผลการทำงาน โดดเด่น โดยมอบหมายให้แต่ละส่วนงานส่งรายชื่อบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ที่ทางวิทยาลัยฯ กำหนด เช่น การขาดลา มาสาย ไม่เกิน 5% ของวันทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมของทางวิทยาลัยฯ ในทุกๆ ครั้ง ผลงานประจำปีมีความโดดเด่น และมีการเสนอแนวความคิดการพัฒนาวิทยาลัยฯ ในเชิงปฏิบัติ เป็นต้น โดยทางวิทยาลัยฯ อาจกำหนดเป็น โควต้า สำหรับสายการสอน 5 คน และสายส่งเสริมการสอน 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คนต่อปี เป็นต้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น

สวัสดิการสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต

ทางวิทยาลัยฯ ควรพิจารณาการมีสวัสดิการสังคมที่ดี ให้แก่บุคลากรทุกคน เช่น การมีประกันอุบัติเหตุสำหรับบุคลากรทุกคน โดยทางวิทยาลัยฯ จะมีส่วนช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย 50% ทั้งนี้ ล้วนแล้วแต่ความสมัครใจ รวมถึงทางวิทยาลัยฯ อาจมีสวัสดิการพิเศษในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความเดือนร้อนในเรื่องการเงิน โดยอาจจัดสรรกองทุนกู้ยืมให้บุคลากรได้กู้ยืมในกรณีฉุกเฉิน เป็นต้น

การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน)

ทางวิทยาลัยฯ ควรกำหนดเงื่อนไขการลาที่ชัดเจน ว่าแต่ละประเภทการลา สามารถลาได้กี่วัน และมีเงื่อนไขอย่างไร เช่น วันลาพักร้อน อาจมีระดับที่แตกต่างกัน เช่น ทำงาน ไม่ถึง 1 ปี ไม่สามารถลาพักร้อนได้ 1-3 ปีลาพักร้อนได้ 8 วัน 3-6 ปี ลาพักร้อนได้ 10 วัน 7-10 ปี ลาได้ 12 วัน และ 10 ปีขึ้นไปลาได้ 15 วัน เป็นต้น และ การลากิจควรลาง่วงหน้ากัวัน และควรขอให้เกิดการอนุมัติจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก่อน

สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

ทางวิทยาลัยฯ ควรพิจารณาการมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ให้แก่บุคลากรทุกคน เช่น สวัสดิการพิเศษในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน สามารถเข้าโรงพยาบาลที่กำหนดได้ เป็นต้น รวมถึงทางวิทยาลัยฯ อาจทำห้องพยาบาลพิเศษ โดยทำการประสานงานขอพยาบาลจากโรงพยาบาลมาประจำ เพื่อให้บริการแก่บุคลากร โดยสามารถเบิกจ่ายต่างๆ ได้ ทั้งนี้ทางวิทยาลัยฯ ควรให้ความสำคัญกับความรวดเร็วของการเบิกจ่ายต่างๆ

ผลการขึ้นเงินเดือนในปีที่ผ่านมา

ทางวิทยาลัยฯ ควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสม กับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน แต่ทั้งนี้ควรพิจารณาในเรื่องของศักยภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลด้วย

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

1) ด้านการเจริญเติบโต

ในปัจจัยด้านการเจริญเติบโต พบว่า ปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ มีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม เป็น 4 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคั้งนั้นทางวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ควรดำเนินแก้ไขดังนี้

การมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน

ทางวิทยาลัยฯ ควรจัดทำงบประมาณบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาตัวเอง โดยมีกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาซึ่งไม่มีดอกเบี้ยและจะทำการหักกับเงินเดือนในแต่ละเดือนในสัดส่วนที่น้อย โดยมีเงื่อนไขข้อกำหนดหลังจากศึกษาเสร็จแล้วต้องทำงานกับทางวิทยาลัยฯ หากมีการลาออกจำเป็นต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดเป็นต้น หรือ ทางวิทยาลัยฯ อาจจัดหลักสูตรอบรมความรู้ในหน้าที่เฉพาะ เพื่อสร้างความชำนาญพิเศษ รวมถึงควรมีการจัดหลักสูตรอบรมที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเพื่อเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรและนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงทางวิทยาลัยฯ ควรพาบุคลากรในแต่ละส่วนงานไปดูงานที่สถาบันการศึกษาชั้นนำต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ

ทางวิทยาลัยฯ ควรมีนโยบายให้แต่ละหน่วยงานที่อยู่ในสายงานสนับสนุนการสอน มีการแลกเปลี่ยนหน้าที่งานรองกันทำอย่างน้อยคนละ 1-3 เดือนเพื่อความรู้ที่หลากหลายโดยยึดหลักการของ Multifunction โดยบุคลากรทุกคนสามารถทำงานแทนกันได้และเพื่อความไม่ซ้ำซากจำเจในการทำงาน

มีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ทางวิทยาลัยฯ ควรกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง และเกิดความเสมอภาคแก่บุคลากรทุกระดับในโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ผู้บริหารฯ หรือ หัวหน้าแผนกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรนั้นควรยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้องโดยการพิจารณาอย่างยุติธรรม โดยในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่ควรเอื้อประโยชน์ต่อคนใดคนหนึ่ง

2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความเสมอภาค และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นทางวิทยาลัยเทคโนโลยี โพลีเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ควรดำเนินแก้ไขดังนี้

ความเสมอภาค และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ทางวิทยาลัยฯ ควรกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน โดยกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณา และประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งทำการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้ถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ อาทิเช่น มีการประชุมใหญ่สำหรับบุคลากรทุกคน ชี้แจงให้เข้าใจรายละเอียดการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคลากรทุกคนมองเห็น โอกาสการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับสายการสอน และสายสนับสนุนการสอน

- ทางวิทยาลัยฯ ควรทำการอบรมให้หลักสูตรการรักษาความปลอดภัยเบื้องต้นให้แก่บุคลากรในสายสนับสนุนได้รับทราบ รวมถึงการชี้ให้เห็นถึงระบบรักษาความปลอดภัยที่มี รวมถึงทำการสำรวจสภาพแวดล้อมในห้องทำงานว่า มีแสงสว่างเพียงพอหรือไม่ รวมถึงมีเสียงดังรบกวนการทำงานหรือไม่ หากพบปัญหาควรเร่งแก้ไข
- ทางวิทยาลัยฯ ควรมีการจัดโครงสร้างองค์กรในแต่ละแผนกวิชาให้อย่างชัดเจนในเรื่องโดยมอบหมายให้หัวหน้าแต่ละแผนกเป็นผู้ดูแลและมีอำนาจในการว่ากล่าวตักเตือน พร้อมทั้งมีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องในแผนกด้วย
- ทางวิทยาลัยฯ ควรตระหนักในเรื่องการรับสมัครบุคลากรเข้ามา โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเป็นสิ่งสำคัญ ว่าตรงกับตำแหน่งหรือไม่ และเมื่อทำงานไประยะหนึ่งแล้วอาจมีการประเมินหรือสอบถามในตำแหน่งว่าพึงพอใจหรือไม่กับลักษณะงานที่ทำ โดยทางวิทยาลัยฯ อาจเปิดโอกาสให้มีการสลับสับเปลี่ยนหรือ สามารถโอนย้ายแผนกได้
- ทางวิทยาลัยฯ ควรทำการชี้แจงให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนได้รับทราบถึงโอกาสในการปรับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม โดยหากใครทำงานได้ดี ก็มีโอกาที่จะปรับเงินเดือนได้สูงเช่นกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละอายุงาน

- หัวหน้างานในทุกส่วนงานควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำลูกน้องทุกคนด้วยความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติพร้อมทั้งในแต่ละแผนกอาจจัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมถึงปรึกษาปัญหางานกับผู้บังคับบัญชาในทุกๆเดือน เพื่อแก้ไขปัญหาการประสบปัญหาในการทำงาน รวมถึงทำให้ปฏิบัติงาน ความสนิทสนมและเกิดการช่วยเหลือกันทำงานเป็นTeam มากขึ้นท้ายที่สุดก็จะเกิดความเป็นกันเองและจริงใจตามมา

- สำหรับการอบรมบุคลากรใหม่ควรมีหัวข้ออบรมและกิจกรรม เช่น ความรู้เบื้องต้นต่อความปลอดภัยในวิทยาลัยฯ และจัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรม โดยให้บุคลากรที่เข้างานใหม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่อง ความสนิทสนม ความจริงใจความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน

- ทางวิทยาลัยฯ อาจให้งบประมาณสำหรับการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ห้องทำงาน ให้มีความแปลกใหม่มากขึ้น หรืออาจจัดเป็นโครงการแข่งขันสถานที่ทำงานน่าอยู่กันทุกๆปี หากหน่วยงานไหนชนะ 3 อันดับ ก็จะได้รับรางวัลจากทางวิทยาลัยฯ เช่น เงินรางวัล 10,000 บาท เป็นต้น

- ทางวิทยาลัยฯควรส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานสามารถทำงานเป็น Teamwork มากขึ้นมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดย 1 หน้าที่งานอาจมีผู้รับผิดชอบมากกว่า 1 คน เพราะเมื่อเกิดปัญหาจะได้มีที่ปรึกษาและสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว และเพื่อก่อให้เกิดความสนิทสนมกันเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งนี้ควรเสนอให้หัวหน้าแผนกแต่ละหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องโดยอาจทำเป็นกล่องรับฟังความคิดเห็นให้ลูกน้องสามารถแสดงความคิดเห็นได้เพิ่มมากขึ้น หรือจัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารืองานกันมากขึ้น

- ทางวิทยาลัยฯควรจัดให้มีการอบรม หรือมีสื่อต่างๆเพื่อแนะนำอาชีพครู อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ ว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในการช่วยส่งเสริมอาชีพเฉพาะทาง รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอนาคตของชาติต่อไป

- ทางวิทยาลัยฯควรอาจกำหนดเกณฑ์การดูงานสำหรับบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี สามารถดูงานปีละ 1-2 ครั้งภายในประเทศ ส่วนบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปสามารถไปดูงานเป็นหมู่คณะที่ต่างประเทศได้ ปีละ 1 ครั้ง เป็นต้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะประเด็นอื่นๆ

- ทางวิทยาลัยฯควรสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นก่อน โดยทำการอบรม หลักสูตรบุคลากรใหม่ให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของวิทยาลัย ระยะเวลาการดำเนินการ การเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ รวมถึงแสดงสถิติจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นในทุกๆปี ให้แก่บุคลากร ได้รับทราบเพื่อความมั่นใจในความมั่นคง
- ทางวิทยาลัยฯควรทำการสำรวจถึงจำนวนบุคลากรและปริมาณงานให้มีความสมดุลกัน หรือทำการแบ่งหน้าที่งานให้แต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการรับผิดชอบหน้าที่งานมากเกินไป เพราะจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่ขาดประสิทธิภาพได้