

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงของธนาคารพาณิชย์ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

4.1 ผลจากการศึกษาถึงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานหญิงของธนาคารพาณิชย์ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน เป็นต้น

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
26 - 35 ปี	258	65.15
36 - 45 ปี	132	33.33
46 - 55 ปี	6	1.52
รวม	396	100

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 1 พบว่าอันดับหนึ่งคือพนักงานหญิงอายุ 26 – 35 ปี ร้อยละ 65.15 รองลงมา

คือ อายุ 36 – 45 ปี ร้อยละ 33.33 และอันดับสาม คือ อายุ 46 – 55 ปี ร้อยละ 1.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	188	47.5
ปริญญาโท	208	52.5
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานหญิงส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 52.5 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	245	61.9
สมรส	151	38.1
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานหญิงมีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.9 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 38.1

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามการมีบุตร

การมีบุตร	จำนวน	ร้อยละ
มี	95	24.0
ไม่มี	301	76.0
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานหญิงยังไม่มีบุตร ร้อยละ 76 และมีบุตร ร้อยละ 24

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามอายุบุตร

อายุบุตร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีบุตร	301	76.0
น้อยกว่า 5	11	2.8
6 - 10 ปี	34	8.6
11 - 15 ปี	44	11.1
16 - 20 ปี	6	1.5
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 5 พบว่า อันดับหนึ่งพนักงานหญิงส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร ร้อยละ 76 รองลงมา บุตรอายุ 11 – 15 ปี ร้อยละ 11.1 อันดับสาม บุตรอายุ 6 – 10 ปี ร้อยละ 8.6 พนักงานหญิงที่มีบุตร อายุ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 2.8 และ บุตรอายุ 16 – 20 ปี ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริการ	83	21.0
ระดับปฏิบัติการ	246	62.1
ผู้ช่วยผู้จัดการ	47	11.9
ผู้จัดการ	20	5.1
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 6 พบว่า อันดับหนึ่งเป็น พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 62.1 รองลงมาเป็นระดับบริการ ร้อยละ 21 อันดับสามเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ ร้อยละ 11.9 และ ผู้จัดการ ร้อยละ 5.1 9 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 15,000 บาท	8	2.0
15,001 - 20,000 บาท	158	39.9
20,001 - 30,000 บาท	175	44.2
มากกว่า 30,000 บาท	55	13.9
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 7 พบว่า อันดับหนึ่งเป็น พนักงานหญิงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 44.2 รองลงมาเป็นรายได้ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 39.9 อันดับสามเป็น รายได้ มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 13.9 และ รายได้ 10,000 - 15,000 บาท ร้อยละ 2 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	223	56.3
6 - 10 ปี	101	25.5
11 - 15 ปี	72	18.2
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 8 พบว่าอันดับหนึ่งเป็นพนักงานหญิงส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 56.3 รองลงมาเป็นพนักงานหญิงที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 25.5 และอันดับสาม พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 18.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามประเภทการทำสัญญาของพนักงาน

ประเภทการทำสัญญาของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
เซ็นสัญญาปีต่อปี	54	13.6
เซ็นสัญญาตลอดการทำงาน	342	86.4
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานหญิงเซ็นสัญญาปีต่อปี ร้อยละ 13.6 และเซ็นสัญญาตลอดการทำงาน ร้อยละ 86.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามงานที่เคยทำมา

งานที่เคยทำมา	จำนวน	ร้อยละ
เคย	275	69.4
ไม่เคย	121	30.6
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานหญิงเคยทำงานที่อื่นมา ร้อยละ 69.4 และไม่เคยทำงานที่อื่นมาเลย ร้อยละ 30.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามระยะเวลาการทำงานจากที่อื่น

ระยะเวลาการทำงานจากที่อื่น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยทำที่อื่น	121	30.6
1 - 5 ปี	158	39.9
6 - 10 ปี	59	14.9
11 - 15 ปี	58	14.6
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 11 พบว่าอันดับหนึ่งเป็น พนักงานหญิงส่วนใหญ่เคยทำงานจากที่อื่นมาก่อน เป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี ร้อยละ 39.9 รองลงมาคือไม่เคยทำงานจากที่อื่นมาก่อน ร้อยละ 30.6 อันดับสามคือระยะเวลาการทำงานจากที่อื่น 6 - 10 ปี ร้อยละ 14.9 และ ระยะเวลาการทำงานจากที่อื่น 11 - 15 ปี ร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามแหล่งข้อมูลการรับสมัครงาน

แหล่งข้อมูลการรับสมัครงาน	จำนวน	ร้อยละ
บุคคลอื่นแนะนำ	199	50.3
แหล่งข่าวสารต่าง ๆ เช่นหนังสือพิมพ์ , อินเทอร์เน็ต ฯลฯ	65	16.4
สมัครงานด้วยตนเอง	132	33.3
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 12 พบว่าอันดับหนึ่งคือ พนักงานหญิงส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารการรับสมัครงานจากบุคคลอื่นแนะนำ ร้อยละ 50.3 รองลงมาคือสมัครงานด้วยตนเอง ร้อยละ 33.3 และอันดับสามคือแหล่งข่าวสารต่าง ๆ เช่นหนังสือพิมพ์ , อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามสาขาวิชาที่เรียนจบ

สาขาวิชาที่เรียนจบ	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	305	77.0
ไม่ใช่	91	23.0
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานหญิงได้ทำงานตามสาขาวิชาที่ได้เรียนจบมา ร้อยละ 77 และไม่ได้ทำงานตามสาขาวิชาที่ได้เรียนจบมา ร้อยละ 23

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามเหตุผลในการเลือกทำงานธนาคาร

เหตุผลในการเลือกทำงานธนาคาร	จำนวน	ร้อยละ
ความมั่นคงดีกว่า	132	33.3
เงินเดือนและสวัสดิการดีกว่า	190	48.0
ชื่อเสียงดีกว่า	20	5.1
อื่นๆ	54	13.6
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 14 พบว่าเหตุผล อันดับหนึ่งคือ พนักงานหญิงส่วนใหญ่เลือกเงินเดือนและสวัสดิการดีกว่า ร้อยละ 48 รองลงมาความมั่นคงดีกว่า ร้อยละ 33.3 อันดับสามชื่อเสียงดีกว่า ร้อยละ 5.1 และ อื่น ๆ ร้อยละ 13.6 เช่น ไม่รู้ว่าจะสมัครงานอะไร ชอบเป็นการส่วนตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานหญิงจำแนกตามความต้องการเปลี่ยนงาน

ความต้องการเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
เปลี่ยน	253	63.9
ไม่เปลี่ยน	143	36.1
รวม	396	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 15 พบว่าความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานหญิงมี ร้อยละ 63.9 และไม่ต้องการเปลี่ยนงานมี ร้อยละ 36.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนงาน

เหตุผล	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
เบื่องานที่ทำอยู่	220(55.6)	176(44.4)
ถูกบังคับให้ขายผลิตภัณฑ์ของธนาคาร	217(54.8)	179(45.2)
ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	109(27.5)	287(72.5)
สวัสดิการและค่าตอบแทนไม่เป็นที่น่าพอใจ	133(33.6)	263(66.4)
ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	81(20.5)	315(79.5)
อื่น ๆ	29(7.3)	367(92.7)

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 16 พบว่าเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานหญิง ึ่งคือเบื่องานที่ทำอยู่ มี ร้อยละ 55.6 และรองลงมาคือถูกบังคับให้ขายผลิตภัณฑ์ของธนาคาร ร้อยละ 54.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามสวัสดิการพนักงาน

สวัสดิการ	มี(ร้อยละ)	ไม่มี(ร้อยละ)
กองทุนเงินทดแทน	271(68.4)	125(31.6)
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	369(93.2)	27(6.8)
การตรวจร่างกายประจำปี	359(90.7)	37(9.3)
เงินโบนัส	358(90.4)	38(9.6)
เงินบำเหน็จ	130(32.8)	266(67.2)
เงินกู้ยืมประเภทต่าง ๆ	276(69.7)	120(30.3)
เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	341(86.1)	55(13.9)
เงินช่วยเหลือบุตร	171(43.2)	225(56.8)
ค่าที่พัก	132(33.3)	264(66.7)
ค่าชุดพนักงาน	258(65.2)	138(34.8)
ทุนการศึกษาพนักงาน	30(7.6)	366(92.4)
ทุนการศึกษาแก่บุตร	170(42.9)	226(57.1)
ทุนการฝึกอบรม	168(42.4)	228(57.6)
ทุนการดูงาน	150(37.9)	246(62.1)
เงินสงเคราะห์ค่าฌาปนกิจ	261(65.9)	135(34.1)
การประกันภัย	298(75.3)	98(24.7)
การประกันชีวิต	371(93.7)	25(6.3)
วันลาหยุดพักผ่อนประจำปี	352(88.9)	44(11.1)
ลาเพื่อการศึกษาต่อ	151(38.1)	245(61.9)
ลาคลอดบุตร	148(37.4)	248(62.6)
สินเชื่อที่อยู่อาศัย	150(37.9)	246(62.1)
สินเชื่อเนกประสงค์	49(12.4)	347(87.6)

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 17 พบว่าสวัสดิการพนักงานของพนักงานหญิงมีการประกันชีวิต ร้อยละ 93.7 และรองลงมาคือมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 93.2 ตามลำดับ

4.2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหญิง

ผลจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหญิงของธนาคารพาณิชย์ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามผลเสียจากการทำงานธนาคาร

ผลเสีย	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
ไม่มีเวลาส่วนตัวและครอบครัว	156(39.4)	240(60.6)
ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	276(69.7)	120(30.3)
ได้รับแรงกดดันในเป้าหมายที่ได้รับ	362(91.4)	34(8.6)
อื่นๆ	16(4.0)	380(96.0)

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 18 พบว่าผลเสียจากการทำงานธนาคาร ของพนักงานหญิงคือได้รับแรงกดดันในเป้าหมายที่ได้รับ ร้อยละ 91.4 และรองลงมาคือความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 69.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามผลดีจากการทำงานธนาคาร

ผลดี	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
ได้รับประสบการณ์มาก	235(59.3)	161(40.7)
ได้รู้จักบุคคลจำนวนมาก	284(71.7)	112(28.3)
ได้รับค่าตอบแทนที่สูง	158(39.9)	238(60.1)
สามารถสร้างฐานะได้	166(41.9)	230(58.1)
อื่นๆ	37(9.3)	359(90.7)

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 19 พบว่าผลดีจากการทำงานธนาคาร ของพนักงานหญิง ได้รู้จักบุคคลจำนวนมาก ร้อยละ 71.7 และรองลงมาคือได้รับประสบการณ์มาก ร้อยละ 59.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิง ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	53 (13.4)	150 (37.9)	193 (48.7)	-	-	3.65	มาก	1
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	38 (9.6)	171 (43.2)	187 (47.2)	-	-	3.62	มาก	2
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	24 (6.1)	171 (43.2)	180 (45.5)	21 (5.3)	-	3.50	มาก	3
รวม						3.59	มาก	

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ
ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านการปฏิบัติงานแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิง ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	-	256 (64.6)	140 (35.4)	-	-	3.65	มาก	1
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-	246 (62.1)	150 (37.9)	-	-	3.62	มาก	2
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ	24 (6.1)	215 (54.3)	123 (31.1)	34 (8.6)	-	3.58	มาก	3
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	77 (19.4)	101 (25.5)	184 (46.5)	-	34 (8.6)	3.47	ปานกลาง	4
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	24 (6.1)	161 (40.7)	184 (46.5)	27 (6.8)	-	3.46	ปานกลาง	5
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	24 (6.1)	138 (34.8)	169 (42.7)	65 (16.4)	-	3.31	ปานกลาง	6
รวม						3.52	มาก	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และ

ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.47) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.46) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	21 (5.3)	116 (29.3)	217 (54.8)	42 (10.6)	-	3.29	ปานกลาง	1
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	24 (6.1)	129 (32.6)	169 (42.7)	53 (13.4)	21 (5.3)	3.21	ปานกลาง	2
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5 (1.3)	135 (34.1)	222 (56.1)	-	34 (8.6)	3.19	ปานกลาง	3
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย	6 (1.5)	115 (29.0)	199 (50.3)	76 (19.2)	-	3.13	ปานกลาง	4
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	-	83 (21.0)	292 (73.7)	-	21 (5.3)	3.10	ปานกลาง	5
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	24 (6.1)	103 (26.0)	182 (46.0)	47 (11.9)	40 (10.1)	3.06	ปานกลาง	6
รวม						3.16	ปานกลาง	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.29) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.21) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.19) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย (ค่าเฉลี่ย 3.13) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.10) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิง ด้าน ความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	44 (11.1)	97 (24.5)	255 (64.4)	-	-	3.47	ปานกลาง	1
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความ ต้องการ	24 (6.1)	133 (33.6)	239 (60.4)	-	-	3.46	ปานกลาง	2
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	-	177 (44.7)	219 (55.3)	-	-	3.45	ปานกลาง	3
โอกาสแสดงความสามารถได้รับ รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	24 (6.1)	119 (30.1)	253 (63.9)	-	-	3.42	ปานกลาง	4
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ กำหนดแผนงานและแนวทางการ ปฏิบัติงาน	24 (6.1)	145 (36.6)	193 (48.7)	34 (8.6)	-	3.40	ปานกลาง	5
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ	24 (6.1)	127 (32.1)	191 (48.2)	54 (13.6)	-	3.31	ปานกลาง	6
รวม						3.42	ปานกลาง	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้าน ความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ แล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ ความเหมาะสมของ ปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.46) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.45) โอกาสแสดงความสามารถได้รับรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.42) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) และ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิง ด้าน ความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ	40 (44.7)	244 (44.7)	112 (44.7)	-	-	3.82	มาก	1
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้าน ต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	16 (4.0)	259 (65.4)	87 (22.0)	34 (8.6)	-	3.65	มาก	2
การมีโอกาสศึกษาต่อและคู งาน	-	68 (17.2)	210 (53)	64 (16.2)	54 (13.6)	2.74	ปานกลาง	3
รวม						3.40	ปานกลาง	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านความก้าวหน้า โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านความก้าวหน้าแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.65)

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ การมีโอกาสดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.74) การมีโอกาสดูงาน

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
เงินเดือนที่ได้รับ	-	142 (17.2)	223 (17.2)	31 (17.2)	-	3.28	ปานกลาง	1
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	-	114 (28.8)	236 (59.6)	46 (11.6)	-	3.17	ปานกลาง	2
สวัสดิการด้านโบนัส	-	74 (18.7)	261 (65.9)	61 (15.4)	-	3.03	ปานกลาง	3
ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	-	72 (18.2)	263 (66.4)	40 (10.1)	21 (5.3)	2.97	ปานกลาง	4
การลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	-	52 (13.1)	276 (69.7)	68 (17.2)	-	2.96	ปานกลาง	5
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	-	53 (13.4)	212 (53.5)	131 (33.1)	-	2.80	ปานกลาง	6
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้านซื้อรถ	-	83 (21.0)	162 (40.9)	71 (17.9)	80 (20.2)	2.63	ปานกลาง	7
รวม						2.98	ปานกลาง	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 25 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือเงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.28) ร สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) สวัสดิการด้านโบนัส (ค่าเฉลี่ย 3.03) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.97) การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 2.96) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.80) และ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ชื้อรถ (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	-	95 (24.0)	210 (53.0)	57 (14.4)	34 (8.6)	2.92	ปานกลาง	1
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	-	54 (13.6)	249 (62.9)	59 (14.9)	34 (8.6)	2.82	ปานกลาง	2
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	-	57 (14.4)	235 (59.3)	70 (17.7)	34 (8.6)	2.80	ปานกลาง	3
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	-	61 (15.4)	207 (52.3)	94 (23.7)	34 (8.6)	2.74	ปานกลาง	4
รวม						2.82	ปานกลาง	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 26 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิงด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.82) เมื่อพิจารณา ในรายละเอียดตามปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต แล้วพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือองค์กรมีการกำหนด คู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 2.92) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 2.82) หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.80) และความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	21 (5.3)	205 (51.8)	165 (41.7)	5 (1.3)	-	3.61	มาก	1
ความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็น กันเอง	16 (4.0)	194 (49.0)	152 (38.4)	34 (8.6)	-	3.48	ปาน กลาง	2
ความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	-	183 (46.2)	213 (53.8)	-	-	3.46	ปาน กลาง	3
การได้รับความช่วยเหลือ ในเรื่องทั่วไปจาก ผู้บังคับบัญชา	6 (1.5)	181 (45.7)	185 (46.7)	24 (6.1)	-	3.43	ปาน กลาง	4
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิ ภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	-	190 (48.0)	186 (47)	20 (5.1)	-	3.43	ปาน กลาง	5
การวางตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	167 (42.2)	209 (52.8)	20 (5.1)	-	3.37	ปาน กลาง	6
รวม						3.46	ปาน กลาง	

ที่มา: จากการสำรวจและคำนวณ

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 27 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แล้วพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.61) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.48) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.46) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.43) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.43)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปล ค่า	อันดับ
ความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็นกันเอง	16 (4.0)	278 (70.2)	102 (25.8)	-	-	3.78	มาก	1
การปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน	-	318 (80.3)	60 (15.2)	18 (4.5)	-	3.76	มาก	2
การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	16 (4.0)	252 (63.6)	110 (27.8)	18 (4.5)	-	3.67	มาก	3
การร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	16 (4.0)	234 (59.1)	146 (36.9)	-	-	3.67	มาก	4
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นและรับ ฟังซึ่งกันและกัน	16 (4.0)	218 (55.1)	144 (36.4)	18 (4.5)	-	3.59	มาก	5
รวม						3.69	มาก	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 28 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิงด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามระดับค่าเฉลี่ย คือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.78) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.67) การร่วมกัน

วางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ตอบ	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
ผู้บังคับบัญชาร้องขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	-	99 (25.0)	127 (32.1)	-	170 (42.9)	1.96	น้อย	1
ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	-	62 (15.7)	164 (41.4)	-	170 (42.9)	1.87	น้อย	2
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	-	46 (11.6)	180 (45.5)	-	170 (42.9)	1.83	น้อย	3
รวม						1.89	น้อย	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 29 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 1.89) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ตามระดับค่าเฉลี่ย คือผู้บังคับบัญชาร้องขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 1.96) ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 1.87) และผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (ค่าเฉลี่ย 1.83)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงด้าน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	-	189 (47.7)	207 (52.3)	-	-	3.48	ปานกลาง	1
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	30 (7.6)	173 (43.7)	139 (35.1)	54 (13.6)	-	3.45	ปานกลาง	2
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	-	183 (46.2)	193 (48.7)	20 (5.1)	-	3.41	ปานกลาง	3
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	24 (6.1)	135 (34.1)	177 (44.7)	60 (15.2)	-	3.31	ปานกลาง	4
รวม						3.41	ปานกลาง	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 30 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิงด้าน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตามปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน แล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ ความสำคัญใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.45) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และความพอใจใน ตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับพึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	24 (6.1)	153 (38.6)	213 (53.8)	6 (1.5)	-	3.49	ปานกลาง	1
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	-	231 (58.3)	104 (26.3)	61 (15.4)	-	3.43	ปานกลาง	2
ขนาดของสถานที่ทำงาน	-	221 (55.8)	103 (26.0)	72 (18.2)	-	3.38	ปานกลาง	3
ความสะอาด	-	203 (51.3)	139 (35.1)	54 (13.6)	-	3.38	ปานกลาง	4
เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	34 (8.6)	146 (36.9)	149 (37.6)	67 (16.9)	-	3.37	ปานกลาง	5
ชั่วโมงการทำงาน	-	161 (40.7)	175 (44.2)	60 (15.2)	-	3.26	ปานกลาง	6
รวม						3.39	ปานกลาง	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 31 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านสภาพการทำงาน แล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ความสะอาด (ค่าเฉลี่ย 3.38) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	49 (12.4)	265 (66.9)	82 (20.7)	-	-	3.92	มาก	1
มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	12 (3.0)	168 (42.4)	216 (54.5)	-	-	3.48	ปานกลาง	2
รวม						3.7	ปานกลาง	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 32 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.70) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ ความรักความอบอุ่นใน
ครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ มีความผูกพันต่อที่
ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับ พึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิง ด้าน
ความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	อันดับ
ความมั่นคงของ ธนาคาร	36 (9.1)	134 (33.8)	226 (57.1)	-	-	3.52	มาก	1
ความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การ งาน	30 (7.6)	120 (30.3)	246 (62.1)	-	-	3.45	ปาน กลาง	2
รวม						3.49	ปาน กลาง	

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 33 พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้าน
ความมั่นคง โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้าน
ความมั่นคง แล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามระดับค่าเฉลี่ย คือความมั่นคงของธนาคาร
(ค่าเฉลี่ย 3.52)

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามระดับค่าเฉลี่ย คือ ความมั่นคงในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	อายุ			รวม	อันดับ
	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
การได้รับการยอมรับจาก องค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.6 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	1
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.56 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	2
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ท่านในการทำงานและมัก มอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ	3.4 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	3.58 (มาก)	3
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.36 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	4
การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร	3.42 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	4.00 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	5
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพและสังคมยอมรับ	3.28 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	6

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว ผู้มีอายุ 26 - 35 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับปานกลาง ผู้มีอายุ 36 - 45 ปี และ อายุ 46 - 55 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ผู้มีอายุ 26 - 35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือทุกข้อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอและความภาคภูมิใจในอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ผู้มีอายุ 36 - 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ

ผู้มีอายุ 46 - 55 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือทุกข้อ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระดับการศึกษา		รวม	อันดับ
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อน ตำแหน่งชัดเจน	3.29 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	2.92 (ปาน กลาง)	1
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณา ตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็น หลัก	3.2 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.82 (ปาน กลาง)	2
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมี ความยุติธรรมและเป็นไปตามหลัก คุณธรรม	3.21 (ปานกลาง)	2.42 (น้อย)	2.80 (ปาน กลาง)	3
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง	3.1 (ปานกลาง)	2.43 (น้อย)	2.74 (ปาน กลาง)	4

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 35 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแล้ววุฒิปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง และวุฒิปริญญาโท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ผู้มีวุฒิปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตทุกข้อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ผู้มีวุฒิปริญญาโท มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับน้อย ได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดลู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิงด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุ

ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	อายุ			รวม	อันดับ
	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
องค์กรมีการกำหนดลู่ทางการ เลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.89 (ปาน กลาง)	3.04 (ปาน กลาง)	2.00 (น้อย)	2.92 (ปาน กลาง)	1
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือ พิจารณาตัวบุคคลให้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	2.74 (ปาน กลาง)	2.96 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	2.82 (ปาน กลาง)	2
หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรมและ เป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.64 (ปาน กลาง)	3.14 (ปาน กลาง)	2.00 (น้อย)	2.80 (ปาน กลาง)	3
ความเสมอภาคหรือโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	2.61 (ปาน กลาง)	3.04 (ปาน กลาง)	2.00 (น้อย)	2.74 (ปาน กลาง)	4

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 36 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วผู้มีอายุ 26 - 35 ปี และผู้มีอายุ 36 - 45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง และ อายุ 46 - 55 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ผู้มีอายุ 26 - 35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ผู้มีอายุ 36 - 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ผู้มีอายุ 46 - 55 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

พนักงานหญิงได้รับข่าวสารการรับสมัครงานจากบุคคลอื่นแนะนำ ร้อยละ 50.3 สมัครงานด้วยตนเอง ร้อยละ 33.3 และแหล่งข่าวสารต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ , อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ร้อยละ 16.4

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ การทำงานของพนักงานหญิง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ตำแหน่งงาน				รวม	อันดับ
	ระดับบริการ	ระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยผู้จัดการ	ผู้จัดการ		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
เงินเดือนที่ได้รับ	3.93 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	2.34 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	1
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.55 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	2
สวัสดิการด้านโบนัส	3.14 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.14 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	4
การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน	2.70 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.34 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	5
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆมา	2.70 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.34 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	6
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถ	3.41 (ปานกลาง)	2.39 (น้อย)	2.34 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	7

ที่มา:จากการสำรวจและคำนวณ
หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแสดงร้อยละ

จากตารางที่ 37 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม แล้วทุกตำแหน่งมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเงินและสวัสดิการในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ระดับบริการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการทุกข้อ ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน เงินเดือนที่ได้รับและ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการทุก ข้อ ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถ มีความพึงพอใจในระดับ น้อย

ผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการทุกข้อ ในระดับน้อย ยกเว้นด้านสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถ ด้านสวัสดิการด้านโบนัส และ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการทุกข้อ ใน ความพึงพอใจระดับปานกลาง