

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง จะแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในธนาคาร (ตารางที่ 1-7)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อบัญชีเงินฝาก (ตารางที่ 8-12)

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานต่อบัญชีเงินกู้ (ตารางที่ 13-24)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ และตำแหน่งงาน

3.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อบัญชีเงินฝากจำแนกตามเพศ (ตารางที่ 25-29)

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานต่อบัญชีเงินกู้จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 30-40)

3.3 ความพึงพอใจในการทำงานต่อบัญชีเงินฝาก จำแนกตามอายุ (ตารางที่ 41-45)

3.4 ความพึงพอใจในการทำงานต่อบัญชีเงินกู้จำแนกตามอายุ (ตารางที่ 46-56)

3.5 ความพึงพอใจในการทำงานต่อบัญชีเงินฝากจำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 57-61)

3.6 ความพึงพอใจในการทำงานต่อบัญชีเงินกู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 62-72)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย | 50 | 41.3 |
| หญิง | 71 | 58.7 |
| รวม | 121 | 100.0 |

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานเป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.7 และเพศชาย ร้อยละ 41.3

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| 20 - 25 ปี | 0 | 0 |
| 26 - 35 ปี | 41 | 33.9 |
| 36 - 45 ปี | 68 | 56.2 |
| มากกว่า 45 ปี | 12 | 9.9 |
| รวม | 121 | 100.0 |

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานเป็นผู้ที่มีอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 56.2 อายุ 26-35ปี ร้อยละ 33.9 อายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 9.9

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------|-------|--------|
| มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า | 5 | 4.1 |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 5 | 4.1 |
| ปริญญาตรี | 103 | 85.2 |
| ปริญญาโท | 8 | 6.6 |
| รวม | 121 | 100.0 |

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.2 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 6.6 ระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าและระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 4.1 เท่ากัน

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|-------|--------|
| โสด | 36 | 29.8 |
| สมรส | 78 | 64.5 |
| หย่าร้าง | 5 | 4.1 |
| ม่าย | 2 | 1.7 |
| รวม | 121 | 100.0 |

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพ สมรสแล้ว ร้อยละ 64.5 เป็นโสด ร้อยละ 29.8 หย่าร้าง ร้อยละ 4.1 และเป็นผู้มีสถานภาพม่าย ร้อยละ 1.7

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตาม ตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|-------|--------|
| ระดับบริการ | 4 | 3.3 |
| ระดับปฏิบัติการ | 83 | 68.6 |
| ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก | 10 | 8.3 |
| หัวหน้าแผนก | 6 | 5.0 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ | 10 | 8.3 |
| ผู้จัดการ | 8 | 6.5 |
| รวม | 121 | 100.0 |

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 68.6 ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกผู้ช่วยผู้จัดการ ร้อยละ 8.3 เท่ากัน ผู้จัดการ ร้อยละ 6.5 หัวหน้าแผนก ร้อยละ 5.0 และระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 3.3

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| รายได้ต่อเดือน | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|------------|--------------|
| ต่ำกว่า 10,000.-บาท | 8 | 6.6 |
| 10,000 – 15,000.-บาท | 53 | 43.8 |
| 15,001 - 20,000.-บาท | 41 | 33.9 |
| 20,001 – 30,000.-บาท | 8 | 6.6 |
| มากกว่า 30,000.-บาท | 11 | 9.1 |
| รวม | 121 | 100.0 |

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงาน เป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 43.8 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 33.9 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 9.1 และ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากันร้อยละ 6.6

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

| ระยะเวลาในการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------------|
| 1 – 5 ปี | 12 | 9.9 |
| 6 – 10 ปี | 36 | 29.8 |
| 11 – 15 ปี | 42 | 34.7 |
| 16 – 20 ปี | 16 | 13.2 |
| มากกว่า 20 ปี | 15 | 12.4 |
| รวม | 121 | 100.0 |

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานเป็นผู้ที่มีระยะเวลาทำงานในธนาคาร 11-15 ปี ร้อยละ 34.7 ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 29.8 ระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี ร้อยละ 13.2 ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 12.4 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 9.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

2.1 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ (ตารางที่ 8 - 12)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

| ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | แปลค่า |
|--|------------------|--------------|--------------|------------|------------|-------------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | |
| การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน | 17 (14.0) | 65 (53.7) | 34 (28.1) | 3 (2.5) | 2 (1.7) | 3.76 | มาก |
| การได้ใช้ความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน | 20 (16.5) | 78 (64.5) | 19 (15.7) | 2 (1.7) | 2 (1.7) | 3.93 | มาก |
| การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ | 12 (9.9) | 75 (62.0) | 31 (25.6) | 1 (0.8) | 2 (1.7) | 3.78 | มาก |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน | 17 (14.0) | 73 (60.3) | 29 (24.0) | - | 2 (1.7) | 3.85 | มาก |
| ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ | 9 (7.4) | 70 (57.9) | 35 (28.9) | 5 (4.1) | 2 (1.7) | 3.65 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.79 | มาก |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.93) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.78) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 9 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| การได้รับการยอมรับนับถือ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | |
|--|------------------|--------------|--------------|-------------|------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร | 4 (3.3) | 44 (36.4) | 62 (51.2) | 10 (8.3) | 1 (0.8) | 3.33 | ปานกลาง |
| ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ | 15 (12.4) | 68 (56.2) | 36 (29.8) | 1 (0.8) | 1 (0.8) | 3.79 | มาก |
| การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา | 5 (4.1) | 54 (44.6) | 56 (46.3) | 5 (4.1) | 1 (0.8) | 3.47 | ปานกลาง |
| การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 6 (5.0) | 53 (43.8) | 55 (45.5) | 6 (5.0) | 1 (0.8) | 3.47 | ปานกลาง |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ | 5 (4.1) | 50 (41.3) | 61 (50.4) | 4 (3.3) | 1 (0.8) | 3.45 | ปานกลาง |
| มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการทำงาน | 7 (5.8) | 40 (33.1) | 61 (50.4) | 10 (8.3) | 3 (2.5) | 3.31 | ปานกลาง |
| ความภาคภูมิใจในอาชีพ | 30 (24.8) | 60 (49.6) | 26 (21.5) | 1 (0.8) | 4 (3.3) | 3.92 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.53 | มาก |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.53) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตามปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.91) และ ด้านความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) เท่ากัน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.45) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.33) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 10 แสดงค่าจำนวน ร้อยละ และเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | แปลค่า |
|---|------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | |
| ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย | 4 (3.3) | 47 (38.8) | 52 (51.2) | 4 (3.1) | 4 (3.3) | 3.36 | ปานกลาง |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ | 13 (10.7) | 46 (38.0) | 51 (42.1) | 8 (6.6) | 3 (2.5) | 3.48 | ปานกลาง |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย | 13 (10.7) | 55 (45.5) | 42 (34.7) | 6 (5.0) | 5 (4.1) | 3.54 | มาก |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 8 (6.6) | 47 (38.8) | 51 (42.1) | 11 (9.1) | 4 (3.3) | 3.36 | ปานกลาง |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 8 (6.6) | 43 (35.5) | 58 (48.3) | 6 (5.0) | 8 (6.6) | 3.31 | ปานกลาง |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 10 (8.3) | 33 (27.3) | 58 (47.3) | 10 (6.3) | 10 (6.3) | 3.19 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.37 | ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตามปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานทำท่าย (ค่าเฉลี่ย 3.54)

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.48) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.36) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.31) และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านความรับผิดชอบ

| ความรับผิดชอบ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | |
|---|------------------|--------------|--------------|------------|------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| ความเหมาะสมของปริมาณงาน | 9 (7.4) | 45 (37.2) | 60 (49.4) | 3 (2.5) | 4 (3.3) | 3.43 | ปานกลาง |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน | 8 (6.6) | 57 (47.1) | 44 (36.4) | 8 (6.6) | 4 (3.3) | 3.47 | ปานกลาง |
| ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ | 8 (6.6) | 62 (51.2) | 44 (38.4) | 3 (2.5) | 4 (3.3) | 3.55 | มาก |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 6 (5.0) | 44 (36.4) | 61 (50.4) | 7 (5.8) | 3 (2.5) | 3.36 | ปานกลาง |
| โอกาสแสดงความสามารถได้รับความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ | 6 (5.0) | 53 (43.8) | 51 (42.1) | 7 (5.8) | 4 (3.3) | 3.41 | ปานกลาง |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด | 7 (5.8) | 63 (52.1) | 44 (36.4) | 4 (3.3) | 3 (2.5) | 3.55 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.46 | ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านความรับผิดชอบแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดและระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.55) เท่ากัน

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) และ โอกาสแสดงความสามารถได้รับความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านความก้าวหน้า

| ความก้าวหน้า | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
|---|------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| มีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 4 (3.3) | 34 (28.1) | 63 (52.1) | 17 (14.0) | 3 (2.5) | 3.16 | ปานกลาง | |
| มีโอกาสดำเนินการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 4 (3.3) | 49 (40.5) | 52 (43.0) | 15 (12.4) | 1 (0.8) | 3.33 | ปานกลาง | |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 2 (1.7) | 18 (14.9) | 60 (49.8) | 31 (25.6) | 10 (8.3) | 2.76 | ปานกลาง | |
| การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2 (4.1) | 26 (21.5) | 64 (52.9) | 24 (9.8) | 5 (4.1) | 2.97 | ปานกลาง | |
| รวม | | | | | | 3.06 | ปานกลาง | |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า โดยรวมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.06) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตามปัจจัยด้านก้าวหน้าแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.33) มีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.16) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.97) และการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.76)

2.2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน (ตารางที่ 13 – 23)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

| เงินเดือนและสวัสดิการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | |
|---|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| เงินเดือนที่ได้รับ | 6 (5.0) | 38 (31.4) | 67 (55.4) | 10 (8.3) | - | 3.33 | ปานกลาง |
| ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน | 4 (3.3) | 36 (29.8) | 64 (52.9) | 12 (9.9) | 5 (4.1) | 3.18 | ปานกลาง |
| ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา | 6 (5.0) | 32 (26.4) | 58 (47.9) | 19 (15.7) | 6 (5.0) | 3.10 | ปานกลาง |
| สวัสดิการด้านโบนัส | 11 (9.1) | 55 (45.5) | 50 (41.3) | 5 (4.1) | - | 3.60 | มาก |
| การลาจิง ลาป่วย ลาพักผ่อน | 12 (9.9) | 58 (47.9) | 37 (30.6) | 7 (5.8) | 7 (5.8) | 3.50 | มาก |
| สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 13 (10.7) | 49 (40.5) | 48 (39.7) | 6 (5.0) | 5 (4.1) | 3.49 | ปานกลาง |
| สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน | 2 (1.7) | 19 (15.7) | 44 (36.4) | 21 (17.4) | 35 (28.9) | 2.44 | น้อย |
| สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, เชื้อรถ | 15 (12.4) | 46 (38.0) | 42 (34.7) | 5 (4.1) | 13 (10.7) | 3.37 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.25 | ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตามปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส (ค่าเฉลี่ย 3.60) และการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.49) สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน,ซื้อรถ (ค่าเฉลี่ย3.37) เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.33) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.18) และ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.10)

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

| โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | |
|--|------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|-------------|---------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อยที่ สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน | 6 (5.0) | 26 (21.5) | 66 (54.5) | 17 (14.0) | 6 (5.0) | 3.07 | ปาน กลาง |
| ความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง | 3 (2.5) | 26 (21.5) | 63 (52.1) | 20 (16.5) | 9 (7.4) | 2.95 | ปาน กลาง |
| หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติ ธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม | 3 (2.5) | 25 (20.7) | 63 (52.1) | 23 (19.0) | 7 (5.8) | 2.95 | ปาน กลาง |
| การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัว บุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | 5 (4.1) | 28 (23.1) | 68 (56.2) | 17 (14.0) | 3 (2.5) | 3.12 | ปาน กลาง |
| รวม | | | | | | 3.02 | ปาน กลาง |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้าน โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.02) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตาม
ปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การกำหนดหลักเกณฑ์
หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย
3.12) องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.07) ความเสมอภาคหรือ
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตาม
หลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.95) (เท่ากัน)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | |
|---|------------------|--------------|--------------|------------|------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา | 8 (6.5) | 59 (48.8) | 46 (38.0) | 5 (4.1) | 3 (2.5) | 3.53 | มาก |
| ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง | 7 (5.8) | 59 (48.8) | 44 (36.4) | 8 (6.6) | 3 (2.5) | 3.49 | ปานกลาง |
| การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา | 8 (6.6) | 58 (47.9) | 46 (38.0) | 5 (4.1) | 4 (3.3) | 3.50 | มาก |
| ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา | 10 (8.3) | 63 (52.1) | 37 (30.6) | 7 (5.8) | 4 (3.3) | 3.56 | มาก |
| การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 8 (6.6) | 61 (50.4) | 43 (35.5) | 5 (4.1) | 4 (3.3) | 3.53 | มาก |
| การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา | 8 (6.6) | 48 (39.7) | 54 (44.6) | 6 (5.0) | 5 (4.1) | 3.40 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.50 | มาก |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | |
|--|------------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง | 18 (14.9) | 57 (47.1) | 36 (29.8) | 7 (5.8) | 3 (2.5) | 3.66 | มาก |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย | 17 (14.0) | 56 (46.3) | 37 (30.6) | 5 (4.1) | 6 (5.0) | 3.60 | มาก |
| การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน | 13 (10.7) | 52 (43.0) | 42 (34.7) | 10 (8.3) | 4 (3.3) | 3.50 | มาก |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 16 (13.2) | 46 (38.0) | 42 (34.7) | 12 (9.9) | 5 (4.1) | 3.46 | ปานกลาง |
| การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 15 (12.4) | 45 (37.2) | 45 (37.2) | 13 (10.7) | 3 (2.5) | 3.46 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.54 | มาก |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากตาม ลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.66) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.60) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และด้านการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) เท่ากัน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

| ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | |
|---|------------------|--------------|--------------|------------|------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง | 1 (0.8) | 15 (12.4) | 13 (10.7) | 1 (0.8) | 4 (3.3) | 3.24 | ปานกลาง |
| ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด | 3 (2.5) | 16 (13.2) | 11 (9.1) | 0 (0) | 4 (3.3) | 3.41 | ปานกลาง |
| ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน | 2 (1.7) | 16 (13.2) | 11 (9.1) | 1 (0.8) | 4 (3.3) | 3.32 | ปานกลาง |
| วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา | 1 (0.8) | 16 (13.2) | 12 (9.9) | 1 (0.8) | 4 (3.3) | 3.26 | ปานกลาง |
| การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา | 1 (0.8) | 19 (15.7) | 9 (7.4) | 1 (0.8) | 4 (3.3) | 3.35 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.32 | ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

หมายเหตุ : จากผู้ตอบแบบสอบถามในระดับที่มีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวน 34 ราย

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.41) การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.35) ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.26) และผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

| ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | แปลค่า |
|---|------------------|--------------|--------------|------------|------------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | |
| ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ | 15 (12.4) | 54 (44.6) | 47 (38.8) | 3 (2.5) | 2 (1.7) | 3.64 | มาก |
| การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ | 12 (9.9) | 52 (43.0) | 50 (41.3) | 3 (2.5) | 4 (3.3) | 3.54 | มาก |
| ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ | 13 (10.7) | 51 (42.1) | 52 (43.0) | 3 (2.5) | 2 (1.7) | 3.58 | มาก |
| ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน | 13 (10.7) | 50 (41.3) | 50 (41.3) | 3 (2.5) | 5 (4.1) | 3.52 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.57 | มาก |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.58) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

| นโยบายและการบริหารงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | |
|--|------------------|--------------|--------------|-------------|------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร | 9 (7.4) | 40 (33.1) | 58 (47.9) | 9 (7.4) | 5 (4.1) | 3.32 | ปานกลาง |
| การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง | 6 (5.0) | 48 (39.7) | 56 (46.3) | 8 (6.6) | 3 (2.5) | 3.38 | ปานกลาง |
| ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย | 7 (5.8) | 34 (28.1) | 66 (54.5) | 10 (8.3) | 4 (3.3) | 3.25 | ปานกลาง |
| ความยืดหยุ่นในการบริหาร | 3 (2.5) | 44 (36.4) | 65 (53.6) | 6 (5.0) | 3 (2.5) | 3.31 | ปานกลาง |
| การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ | 7 (5.8) | 35 (28.9) | 63 (52.1) | 10 (8.3) | 6 (5.0) | 3.22 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.30 | ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยนโยบายและการบริหารงานแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.38) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.32) ความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.31) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.25) และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านสภาพการทำงาน

| สภาพการทำงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | แปลค่า |
|--|------------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | |
| จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน | 9 (7.4) | 26 (21.5) | 57 (47.1) | 23 (19.0) | 6 (5.0) | 3.07 | ปานกลาง |
| เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ | 9 (7.4) | 33 (27.3) | 51 (42.1) | 22 (18.2) | 6 (5.0) | 3.14 | ปานกลาง |
| ขนาดของสถานที่ทำงาน | 14 (11.6) | 43 (35.5) | 43 (35.5) | 16 (12.4) | 6 (5.0) | 3.36 | ปานกลาง |
| แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศ | 11 (9.1) | 49 (40.5) | 44 (36.4) | 13 (10.7) | 4 (3.3) | 3.41 | ปานกลาง |
| ความสะอาด | 13 (10.7) | 46 (38.0) | 46 (38.0) | 11 (9.1) | 5 (4.1) | 3.42 | ปานกลาง |
| ชั่วโมงการทำงาน | 10 (8.3) | 48 (39.7) | 55 (45.5) | 4 (3.3) | 4 (3.3) | 3.46 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.31 | ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยสภาพการทำงานแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) ความสะอาด (ค่าเฉลี่ย 3.42) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.14) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

| ความเป็นอยู่ส่วนตัว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | แปลค่า |
|--|------------------|--------------|--------------|------------|------------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | |
| ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน | 32 (26.4) | 69 (57.0) | 16 (13.2) | 2 (1.7) | 2 (1.7) | 4.05 | มาก |
| มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต | 27 (22.3) | 58 (47.9) | 32 (26.4) | 1 (0.8) | 3 (2.5) | 3.87 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.96 | มาก |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และมีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านความมั่นคง

| ความมั่นคงในงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | แปลค่า |
|----------------------------------|------------------|--------------|--------------|------------|------------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 20 (16.5) | 58 (47.9) | 39 (32.2) | 1 (0.8) | 3 (2.5) | 3.75 | มาก |
| ความมั่นคงของธนาคาร | 30 (24.8) | 50 (41.3) | 37 (30.8) | 2 (1.7) | 2 (.7) | 3.86 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.80 | มาก |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยด้านความมั่นคงในงานแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.86) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านวิธีการปกครอง
บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

| วิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา | ระดับความพึงพอใจ | | | | | | แปลค่า |
|---|------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | |
| การสั่งงานมอบหมายงานมีความชัดเจน | 11 (9.0) | 49 (40.5) | 49 (40.5) | 3 (2.5) | 9 (7.4) | 3.41 | ปานกลาง |
| วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน | 9 (7.4) | 47 (38.8) | 53 (43.8) | 3 (2.5) | 9 (7.4) | 3.36 | ปานกลาง |
| การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ บังคับบัญชา | 9 (7.4) | 52 (43.0) | 43 (35.5) | 6 (5.0) | 11 (9.1) | 3.34 | ปานกลาง |
| การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง | 11 (9.1) | 50 (41.3) | 45 (37.2) | 6 (5.9) | 9 (7.4) | 3.40 | ปานกลาง |
| การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติ งานและสอนงาน | 11 (9.1) | 43 (35.5) | 49 (40.5) | 9 (7.4) | 9 (7.4) | 3.31 | ปานกลาง |
| สร้างบรรยากาศไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน | 12 (9.9) | 55 (45.5) | 32 (26.4) | 9 (7.4) | 13 (10.7) | 3.36 | ปานกลาง |
| ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 7 (5.8) | 44 (36.4) | 45 (37.2) | 12 (9.9) | 13 (10.7) | 3.17 | ปานกลาง |
| ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา | 8 (6.6) | 47 (38.8) | 47 (38.8) | 5 (4.1) | 14 (11.6) | 3.25 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.33 | ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านวิธีการปกครอง
บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) เมื่อพิจารณาในราย
ละเอียดตามปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การสั่งงาน มอบหมาย
งาน มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.41) การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.40)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.36) เท่ากัน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.34) การ
ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ความยุติธรรมในการบังคับ
บัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.25) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

2.3 สรุปข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

| ความพึงพอใจ | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
|---|-----------|---------|
| ปัจจัยจูงใจ | | |
| ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน | 3.79 | มาก |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.53 | มาก |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 3.37 | ปานกลาง |
| ความรับผิดชอบ | 3.46 | ปานกลาง |
| ความก้าวหน้า | 3.06 | ปานกลาง |
| รวม | 3.44 | ปานกลาง |
| ปัจจัยก้ำจุน | | |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | 3.25 | ปานกลาง |
| โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | 3.02 | ปานกลาง |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.50 | มาก |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.54 | มาก |
| ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.32 | ปานกลาง |
| ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน | 3.57 | มาก |
| นโยบายและการบริหารงาน | 3.30 | ปานกลาง |
| สภาพการทำงาน | 3.31 | ปานกลาง |
| ความเป็นอยู่ส่วนตัว | 3.96 | มาก |
| ความมั่นคงในงาน | 3.80 | มาก |
| วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | 3.33 | ปานกลาง |
| รวม | 3.45 | ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยเชิงใจในระดับมาก คือ ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

พนักงานมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยเชิงใจในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.37) ความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.06)

พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านจรรยาบรรณโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านจรรยาบรรณในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.96) ความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

พนักงานมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านจรรยาบรรณในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33) สภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) นโยบายการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) เงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.25) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.02) และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
จำแนกตาม ข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน

3.1 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจจำแนกตามเพศ
(ตารางที่ 25 – 29)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

| ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน | เพศ | | รวม |
|--|---------------|---------------|---------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การ ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน | 3.86 (มาก) | 3.69 (มาก) | 3.76 (มาก) |
| การ ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน | 4.00 (มาก) | 3.87 (มาก) | 3.93 (มาก) |
| การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ | 3.64 (มาก) | 3.87 (มาก) | 3.78 (มาก) |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน | 3.86 (มาก) | 3.85 (มาก) | 3.85 (มาก) |
| ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ | 3.56 (มาก) | 3.72 (มาก) | 3.65 (มาก) |
| รวม | 3.78 (มาก) | 3.80 (มาก) | 3.79 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ของงานจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์แล้ว พบว่าทั้งเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ของงานทุกข้อในระดับมาก

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

| การได้รับการยอมรับนับถือ | เพศ | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร | 3.26 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |
| ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ | 3.66 (มาก) | 3.87 (มาก) | 3.79 (มาก) |
| การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา | 3.42 (ปานกลาง) | 3.51 (มาก) | 3.47 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 3.42 (ปานกลาง) | 3.51 (มาก) | 3.47 (ปานกลาง) |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ | 3.40 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) | 3.45 (ปานกลาง) |
| มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 3.22 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| ความภาคภูมิใจในอาชีพ | 3.86 (มาก) | 3.96 (มาก) | 3.92 (มาก) |
| รวม | 3.46 (ปานกลาง) | 3.58 (มาก) | 3.53 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการ

ทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชาและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | เพศ | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย | 3.26 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ | 3.54 (มาก) | 3.44 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย | 3.62 (มาก) | 3.48 (ปานกลาง) | 3.54 (มาก) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.36 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 3.26 (ปานกลาง) | 3.34 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 3.04 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.19 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.35 (ปานกลาง) | 3.39 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 27 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วพบว่า ทั้งเพศชายจำแนกตามเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย และ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกข้อในระดับปานกลาง

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามเพศ

| ความรับผิดชอบ | เพศ | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความเหมาะสมของปริมาณงาน | 3.54 (มาก) | 3.35 (ปานกลาง) | 3.43 (ปานกลาง) |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน | 3.68 (มาก) | 3.32 (ปานกลาง) | 3.47 (ปานกลาง) |
| ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ | 3.66 (มาก) | 3.48 (ปานกลาง) | 3.55 (มาก) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 3.40 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) |
| โอกาสแสดงความสามารถได้รับความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ | 3.36 (ปานกลาง) | 3.45 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด | 3.52 (มาก) | 3.58 (มาก) | 3.55 (มาก) |
| รวม | 3.53 (มาก) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วเพศชาย มีความพึงพอใจในระดับมาก เพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ โอกาสแสดงความสามารถได้รับความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่

เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบทุกข้อ ในระดับระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด มีความพึงพอใจระดับมาก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้า
จำแนกตามเพศ

| ความก้าวหน้า | เพศ | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 3.04 (ปานกลาง) | 3.24 (ปานกลาง) | 3.16 (ปานกลาง) |
| มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.34 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 2.82 (ปานกลาง) | 2.72 (ปานกลาง) | 2.76 (ปานกลาง) |
| การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2.86 (ปานกลาง) | 3.04 (ปานกลาง) | 2.97 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.02 (ปานกลาง) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.06 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 29 พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยความก้าวหน้าในระดับเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความก้าวหน้าทุกข้อ ในระดับปานกลาง

3.2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างจำแนกตามเพศ (ตารางที่ 30 – ตารางที่ 40)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

| เงินเดือนและสวัสดิการ | เพศ | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| เงินเดือนที่ได้รับ | 3.32 (ปานกลาง) | 3.34 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |
| ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน | 3.16 (ปานกลาง) | 3.20 (ปานกลาง) | 3.18 (ปานกลาง) |
| ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา | 3.06 (ปานกลาง) | 3.14 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) |
| สวัสดิการด้านโบนัส | 3.60 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| การลาถึง ลาป่วย ลาพักผ่อน | 3.44 (ปานกลาง) | 3.55 (มาก) | 3.50 (มาก) |
| สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 3.58 (มาก) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.49 (ปานกลาง) |
| สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน | 2.64 (ปานกลาง) | 2.30 (น้อย) | 2.44 (น้อย) |
| สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซอร์ลด | 3.50 (มาก) | 3.28 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.29 (ปานกลาง) | 3.23 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามเพศ โดยรวมเพศชาย และ เพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือน และสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการด้านโบนัส สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้รถ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือน ที่ผ่าน ๆ มา สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับ มาก ได้แก่ สวัสดิการด้านโบนัส และการลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซื้รถ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา และมีความพึง พอใจระดับน้อย ได้แก่ สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจำแนกตามเพศ

| โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต | เพศ | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน | 3.07 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) |
| ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง | 2.96 (ปานกลาง) | 2.94 (ปานกลาง) | 2.95 (ปานกลาง) |
| หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไป ตามหลักคุณธรรม | 3.10 (ปานกลาง) | 2.85 (ปานกลาง) | 2.95 (ปานกลาง) |
| การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่ง ที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | 3.14 (ปานกลาง) | 3.11 (ปานกลาง) | 3.12 (ปานกลาง) |
| | 3.07 (ปานกลาง) | 2.99 (ปานกลาง) | 3.02 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 31 พบว่าปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว พบว่า ทั้งเพศชายจำแนกตามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | เพศ | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา | 3.58 (มาก) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.53 (มาก) |
| ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง | 3.52 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.49 (ปานกลาง) |
| การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา | 3.46 (ปานกลาง) | 3.54 (มาก) | 3.50 (มาก) |
| ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา | 3.60 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.56 (มาก) |
| การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.48 (ปานกลาง) | 3.56 (มาก) | 3.53 (มาก) |
| การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.38 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.50 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.50 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ได้แก่ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชาและความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | เพศ | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง | 3.78 (มาก) | 3.58 (มาก) | 3.66 (มาก) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย | 3.66 (มาก) | 3.56 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน | 3.54 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 3.44 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) |
| การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 3.44 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.57 (มาก) | 3.51 (มาก) | 3.54 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

| ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา | เพศ | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง | 3.44 (ปานกลาง) | 3.06 (ปานกลาง) | 3.24 (ปานกลาง) |
| ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด | 3.69 (มาก) | 3.17 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) |
| ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน | 3.69 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) |
| วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา | 3.62 (มาก) | 2.94 (ปานกลาง) | 3.26 (ปานกลาง) |
| การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา | 3.75 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.35 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.64 (มาก) | 3.03 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

หมายเหตุ จากผู้ตอบแบบสอบถามในระดับที่มีผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 34 ราย (เป็นเพศชาย 16 ราย เพศหญิง 18 ราย)

จากตารางที่ 34 พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว
เพศชาย มีความพึงพอใจในระดับมาก เพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยแล้ว พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจต่อรายละเอียด
ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาทุกข้อในระดับมาก ยกเว้น ผู้ได้บังคับบัญชา
กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา
ทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านตำแหน่งหน้าที่
ในหน่วยงาน จำแนกตามเพศ

| ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน | เพศ | | รวม |
|---|---------------|---------------|---------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ | 3.60 (มาก) | 3.66 (มาก) | 3.64 (มาก) |
| การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ | 3.54 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.54 (มาก) |
| ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ | 3.52 (มาก) | 3.62 (มาก) | 3.58 (มาก) |
| ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน | 3.50 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.52 (มาก) |
| รวม | 3.54 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.57 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 35 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานทุกข้อ ในระดับมาก

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหารงานจำแนกตามเพศ

| นโยบายและการบริหารงาน | เพศ | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร | 3.32 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) |
| การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง | 3.38 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) |
| ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย | 3.34 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) |
| ความยืดหยุ่นในการบริหาร | 3.22 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ | 3.20 (ปานกลาง) | 3.24 (ปานกลาง) | 3.22 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.29 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 36 พบว่า ปัจจัยนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงาน
จำแนกตามเพศ

| สภาพการทำงาน | เพศ | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน | 3.06 (ปานกลาง) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) |
| เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ | 3.24 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) | 3.14 (ปานกลาง) |
| ขนาดของสถานที่ทำงาน | 3.48 (ปานกลาง) | 3.28 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) |
| แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศ | 3.52 (มาก) | 3.34 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) |
| ความสะอาด | 3.50 (มาก) | 3.37 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) |
| ชั่วโมงการทำงาน | 3.48 (ปานกลาง) | 3.45 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.38 (ปานกลาง) | 3.27 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 37 พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในระดับมากที่สุด ได้แก่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ และความสะอาด มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงานและชั่วโมงการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน

เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพการทำงานทุกข้อในระดับปานกลาง

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
จำแนกตามเพศ

| ความเป็นอยู่ส่วนตัว | เพศ | | รวม |
|--|---------------|---------------|---------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน | 3.94 (มาก) | 4.13 (มาก) | 4.05 (มาก) |
| มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต | 3.84 (มาก) | 3.69 (มาก) | 3.87 (มาก) |
| รวม | 3.89 (มาก) | 4.01 (มาก) | 3.96 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 38 พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวทุกข้อ ในระดับมาก

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคง
จำแนกตามเพศ

| ความมั่นคง | เพศ | | รวม |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.86 (มาก) | 3.68 (มาก) | 3.75 (มาก) |
| ความมั่นคงของธนาคาร | 3.86 (มาก) | 3.86 (มาก) | 3.86 (มาก) |
| รวม | 3.86 (มาก) | 3.77 (มาก) | 3.81 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 39 พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวทุกข้อ ในระดับมาก

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านวิธีการปกครอง
บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ

| วิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา | เพศ | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การสั่งงานมอบหมายงานมีความชัดเจน | 3.68 (มาก) | 3.23 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) |
| วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน | 3.56 (มาก) | 3.23 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) |
| การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา | 3.58 (มาก) | 3.18 (ปานกลาง) | 3.34 (ปานกลาง) |
| การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง | 3.62 (มาก) | 3.24 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) |
| การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน | 3.52 (มาก) | 3.17 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| สร้างบรรยากาศไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | 3.62 (มาก) | 3.18 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) |
| ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 3.48 (ปานกลาง) | 2.96 (ปานกลาง) | 3.17 (ปานกลาง) |
| ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา | 3.58 (มาก) | 3.01 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.58 (มาก) | 3.15 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 40 พบว่าปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว เพศชาย มีความพึงพอใจในระดับมาก เพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาทุกข้อในระดับมาก ยกเว้น ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาทุกข้อ โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

3.3 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยอุจจใจ จำแนกตามอายุ (ตารางที่ 41 – 45)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

| ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน | อายุ | | | รวม |
|--|---------------|---------------|-------------------|---------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน | 3.78 (มาก) | 3.81 (มาก) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.76 (มาก) |
| การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน | 3.90 (มาก) | 4.03 (มาก) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.93 (มาก) |
| การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ | 3.83 (มาก) | 3.81 (มาก) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.78 (มาก) |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน | 3.85 (มาก) | 3.87 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.85 (มาก) |
| ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ | 3.68 (มาก) | 3.69 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.65 (มาก) |
| รวม | 3.81 (มาก) | 3.84 (มาก) | 3.47 (ปานกลาง) | 3.79 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 41 พบว่า ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว ผู้ที่มีอายุ 26-35 ปี และผู้ที่มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับมาก และผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้ที่มีอายุ 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ของงานทุกข้อ ในระดับมาก

ผู้ที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ของงานทุกข้อในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

| การได้รับการยอมรับนับถือ | อายุ | | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร | 3.46 (ปานกลาง) | 3.24 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |
| ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ | 3.71 (มาก) | 3.87 (มาก) | 3.58 (มาก) | 3.79 (มาก) |
| การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา | 3.66 (มาก) | 3.37 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.47 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 3.59 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.47 (ปานกลาง) |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ | 3.61 (มาก) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.45 (ปานกลาง) |
| มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 3.49 (ปานกลาง) | 3.24 (ปานกลาง) | 3.17 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| ความภาคภูมิใจในอาชีพ | 3.95 (มาก) | 3.91 (มาก) | 3.83 (มาก) | 3.92 (มาก) |
| รวม | 3.64 (มาก) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.45 (ปานกลาง) | 3.53 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 42 พบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก และผู้มีอายุ 36-45 และมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือทุกข้อ ในระดับมาก มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติ และการได้รับการยกย่องชมเชยในองค์กร

ผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร

ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับรับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติจำแนกตามอายุ

| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | อายุ | | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้ รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย | 3.17 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ | 3.32 (ปานกลาง) | 3.59 (มาก) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย | 3.24 (ปานกลาง) | 3.71 (มาก) | 3.58 (มาก) | 3.54 (มาก) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกา สใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.24 (ปานกลาง) | 3.44 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 3.07 (ปานกลาง) | 3.47 (ปานกลาง) | 3.17 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา | 2.93 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 3.19 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.16 (ปานกลาง) | 3.51 (มาก) | 3.29 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 43 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว ผู้มีอายุ 26-35 ปี และผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะ ในระดับปานกลาง และผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมากได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกข้อ ในระดับปานกลาง ยกเว้นลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย มีความพึงพอใจระดับมาก

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามอายุ

| ความรับผิดชอบ | อายุ | | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความเหมาะสมของปริมาณงาน | 3.34 (ปานกลาง) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.43 (ปานกลาง) |
| การมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน | 3.22 (ปานกลาง) | 3.65 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.47 (ปานกลาง) |
| ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ | 3.41 (ปานกลาง) | 3.66 (มาก) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.55 (ปานกลาง) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 3.29 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.36 (มาก) |
| โอกาสแสดงความสามารถได้รับความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ | 3.39 (ปานกลาง) | 3.44 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด | 3.39 (ปานกลาง) | 3.71 (มาก) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.55 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.34 (ปานกลาง) | 3.56 (มาก) | 3.35 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 44 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วผู้มีอายุ 26-35 ปี และผู้มีอายุ มากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง และผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบทุกข้อในระดับปานกลาง

ผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน โอกาสแสดงความสามารถได้รับความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบทุกข้อในระดับปานกลาง

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้า
จำแนกตามอายุ

| ความก้าวหน้า | อายุ | | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 3.37 (ปานกลาง) | 3.13 (ปานกลาง) | 2.58 (ปานกลาง) | 3.16 (ปานกลาง) |
| มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.49 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) | 2.92 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 2.80 (ปานกลาง) | 2.76 (ปานกลาง) | 2.58 (ปานกลาง) | 2.76 (ปานกลาง) |
| การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 3.05 (ปานกลาง) | 3.01 (ปานกลาง) | 2.42 (น้อย) | 2.97 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.18 (ปานกลาง) | 3.06 (ปานกลาง) | 2.63 (ปานกลาง) | 3.06 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 45 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี และผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความก้าวหน้าทุกข้อในระดับปานกลาง

ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความก้าวหน้าทุกข้อในระดับ ปานกลาง ยกเว้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น มีความพึงพอใจในระดับน้อย

3.4 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าเงินจำแนกตามอายุ (ตารางที่ 46-56)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

| เงินเดือนและสวัสดิการ | อายุ | | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| เงินเดือนที่ได้รับ | 3.44 (ปานกลาง) | 3.24 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) |
| ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน | 3.24 (ปานกลาง) | 3.16 (ปานกลาง) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.18 (ปานกลาง) |
| ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา | 3.24 (ปานกลาง) | 3.04 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) |
| สวัสดิการด้านโบนัส | 3.73 (มาก) | 3.53 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน | 3.37 (ปานกลาง) | 3.66 (มาก) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) |
| สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 3.49 (ปานกลาง) | 3.51 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.49 (ปานกลาง) |
| สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน | 2.73 (ปานกลาง) | 2.29 (น้อย) | 2.25 (น้อย) | 2.44 (น้อย) |
| สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซัอร์ด | 3.54 (มาก) | 3.28 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.35 (ปานกลาง) | 3.22 (ปานกลาง) | 3.14 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 46 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วพบว่า ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการด้านโบนัส สวัสดิการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อบ้าน ซีอรถ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินเดือนที่ได้รับ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา

ผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน สวัสดิการด้านโบนัส สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา และมีความพึงพอใจระดับน้อย ได้แก่ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับมาก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการด้านโบนัส และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน และสวัสดิการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อบ้าน ซีอรถ ยกเว้นด้าน สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคตจำแนกตามอายุ

| โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต | อายุ | | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อน ตำแหน่งชัดเจน | 3.12 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) | 2.92 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) |
| ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง | 3.07 (ปานกลาง) | 2.90 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 2.95 (ปานกลาง) |
| หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความ ยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม | 3.00 (ปานกลาง) | 2.96 (ปานกลาง) | 2.75 (ปานกลาง) | 2.95 (ปานกลาง) |
| การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัว บุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | 3.24 (ปานกลาง) | 3.09 (ปานกลาง) | 2.92 (ปานกลาง) | 3.12 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.11 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 2.85 (ปานกลาง) | 3.02 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 47 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจำแนกตาม
อายุ โดยรวมแล้วทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน
อนาคต ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อราย
ละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | อายุ | | | รวม |
|---|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา | 3.73 (มาก) | 3.43 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.53 (มาก) |
| ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็น กันเอง | 3.73 (มาก) | 3.35 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.49 (ปานกลาง) |
| การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป จากผู้บังคับบัญชา | 3.73 (มาก) | 3.34 (ปานกลาง) | 3.67 (มาก) | 3.50 (มาก) |
| ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา | 3.83 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.58 (มาก) | 3.56 (มาก) |
| การวางคนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้ บังคับบัญชา | 3.73 (มาก) | 3.41 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.53 (มาก) |
| การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับ บัญชา | 3.51 (มาก) | 3.31 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.71 (มาก) | 3.37 (ปานกลาง) | 3.51 (มาก) | 3.50 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 48 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุ โดย
รวมแล้ว ผู้มีอายุ 26-35 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้
บังคับบัญชา ในระดับมาก และผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจ ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียด
ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับมาก

ผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาและความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | อายุ | | | รวม |
|--|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง | 3.85 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.67 (มาก) | 3.66 (มาก) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย | 3.85 (มาก) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.60 (มาก) |
| การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน | 3.83 (มาก) | 3.32 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 3.78 (มาก) | 3.34 (ปานกลาง) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) |
| การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 3.80 (มาก) | 3.34 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.82 (มาก) | 3.41 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.54 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 49 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ผู้มีอายุ 36-45 ปี และผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกข้อ ในระดับมาก

ผู้มีอายุ 36-45 ปี และ มากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง ยกเว้น ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

| ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา | อายุ | | | รวม |
|---|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง | 3.75 (มาก) | 3.09 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.24 (ปานกลาง) |
| ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด | 4.00 (มาก) | 3.23 (ปานกลาง) | 3.63 (มาก) | 3.41 (ปานกลาง) |
| ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน | 4.00 (มาก) | 3.14 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.32 (ปานกลาง) |
| วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา | 4.00 (มาก) | 3.05 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.26 (ปานกลาง) |
| การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา | 4.00 (มาก) | 3.18 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.35 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.95 (มาก) | 3.14 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.32 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

หมายเหตุ จากผู้ตอบแบบสอบถามในระดับที่มีผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 34 ราย (อายุ 26-35 ปี 4 ราย, อายุ 36-45 ปี 22 ราย และอายุมากกว่า 45 ปี 8 ราย)

จากตารางที่ 50 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วผู้มีอายุ 26-35 ปี และผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับมาก และผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับมาก

ผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับ ปานกลาง

ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับมาก ยกเว้น ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านตำแหน่งหน้าที่
ในหน่วยงาน จำแนกตามอายุ

| ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน | อายุ | | | รวม |
|---|---------------|---------------|-------------------|---------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ | 3.71 (มาก) | 3.65 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.64 (มาก) |
| การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ | 3.61 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.54 (มาก) |
| ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ | 3.66 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.58 (มาก) |
| ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน | 3.51 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.52 (มาก) |
| รวม | 3.62 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.57 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว ผู้มีอายุ 26-35 ปี และผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ ในระดับมาก ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี ผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัย ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานทุกข้อ ในระดับ มาก

ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหารงานจำแนกตามอายุ

| นโยบายและการบริหารงาน | อายุ | | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร | 3.29 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) |
| การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง | 3.44 (ปานกลาง) | 3.44 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) |
| ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย | 3.20 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) |
| ความยืดหยุ่นในการบริหาร | 3.34 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) | 2.92 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถ ปฏิบัติงานได้ | 3.20 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 3.22 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.29 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) | 2.92 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงาน
จำแนกตามอายุ

| สภาพการทำงาน | อายุ | | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน | 3.00 (ปานกลาง) | 3.15 (ปานกลาง) | 2.92 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) |
| เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ | 3.07 (ปานกลาง) | 3.19 (ปานกลาง) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.14 (ปานกลาง) |
| ขนาดของสถานที่ทำงาน | 3.29 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) |
| แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศ | 3.44 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) |
| ความสะอาด | 3.44 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) |
| ชั่วโมงการทำงาน | 3.41 (ปานกลาง) | 3.53 (มาก) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.28 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) | 3.19 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 53 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี และผู้มีอายุ มากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพการทำงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ผู้มีอายุ 36 - 45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพการทำงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง ยกเว้น ชั่วโมงการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
จำแนกตามอายุ

| ความเป็นอยู่ส่วนตัว | อายุ | | | รวม |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผล ให้มีความพร้อมในการทำงาน | 4.22 (มาก) | 3.94 (มาก) | 4.08 (มาก) | 4.05 (มาก) |
| มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต | 4.00 (มาก) | 3.78 (มาก) | 3.92 (มาก) | 3.87 (มาก) |
| รวม | 4.11 (มาก) | 3.86 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.96 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 54 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจำแนกตามอายุโดยรวมแล้ว ทุกช่วง
อายุ มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของ
ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวทุกข้อ ในระดับมาก

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคง
จำแนกตามอายุ

| ความมั่นคงในงาน | อายุ | | | รวม |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.95 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.92 (มาก) | 3.75 (มาก) |
| ความมั่นคงของธนาคาร | 4.05 (มาก) | 3.74 (มาก) | 3.92 (มาก) | 3.86 (มาก) |
| รวม | 4.00 (มาก) | 3.67 (มาก) | 3.92 (มาก) | 3.80 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 55 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว ทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคงทุกข้อ ในระดับมาก

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านวิธีการปกครอง
บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุ

| วิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา | อายุ | | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 26-35 ปี | 36-45 ปี | มากกว่า 45 ปี | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| การสั่งงานมอบหมายงานมีความชัดเจน | 3.56 (มาก) | 3.29 (ปานกลาง) | 3.58 (มาก) | 3.41 (ปานกลาง) |
| วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน | 3.46 (ปานกลาง) | 3.24 (ปานกลาง) | 3.75 (มาก) | 3.36 (ปานกลาง) |
| การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้บังคับบัญชา | 3.63 (มาก) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.75 (มาก) | 3.34 (ปานกลาง) |
| การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง | 3.66 (มาก) | 3.22 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) |
| การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติ งานและสอนงาน | 3.56 (มาก) | 3.15 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| สร้างบรรยากาศไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและ กันในการทำงาน | 3.66 (มาก) | 3.13 (ปานกลาง) | 3.67 (มาก) | 3.36 (ปานกลาง) |
| ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 3.49 (ปานกลาง) | 2.91 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.17 (ปานกลาง) |
| ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา | 3.46 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.25 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.56 (มาก) | 3.14 (ปานกลาง) | 3.58 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 56 พบว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วผู้มีอายุ 26-35 ปี และมีมากกว่าอายุ 45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก และผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การสั่งงานมอบหมายงานมีความชัดเจน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และสอนงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

ผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับ ปานกลาง

ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับมาก ยกเว้น การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

3.5 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจุดใจจำแนกตามตำแหน่งงาน

(ตารางที่ 57 - 61)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|--|---------------|---------------|--------------------|---------------|------------------|---------------|---------------|
| | ระดับบริการ | ระดับปฏิบัติ | ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก | หัวหน้าแผนก | ผู้ช่วยผู้จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน | 3.75 (มาก) | 3.73 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.50 (มาก) | 4.10 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.76 (มาก) |
| การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน | 3.75 (มาก) | 3.98 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.50 (มาก) | 4.10 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.93 (มาก) |
| การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ | 3.50 (มาก) | 3.78 (มาก) | 3.90 (มาก) | 3.50 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.78 (มาก) |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน | 4.00 (มาก) | 3.82 (มาก) | 3.90 (มาก) | 3.50 (มาก) | 4.10 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.85 (มาก) |
| ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ | 4.00 (มาก) | 3.61 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.80 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.65 (มาก) |
| รวม | 3.80 (มาก) | 3.79 (มาก) | 3.74 (มาก) | 3.50 (มาก) | 4.02 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.79 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 57 พบว่า ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวมแล้ว ผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานในทุกตำแหน่ง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานในทุกตำแหน่ง มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทุกข้อในระดับมาก

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

| การได้รับการยอมรับนับถือ | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ระดับบริการ | ระดับปฏิบัติการ | ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก | หัวหน้าแผนก | ผู้ช่วยผู้จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร | 3.25 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.67 (มาก) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) |
| ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ | 3.75 (มาก) | 3.82 (มาก) | 3.80 (มาก) | 3.83 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.88 (มาก) | 3.79 (มาก) |
| การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา | 3.75 (มาก) | 3.52 (มาก) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.47 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 3.50 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.47 (ปานกลาง) |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ | 3.25 (ปานกลาง) | 3.51 (มาก) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.60 (มาก) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.45 (ปานกลาง) |
| มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 3.00 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) | 3.20 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| ความภาคภูมิใจในอาชีพ | 4.00 (มาก) | 3.93 (มาก) | 4.10 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.90 (มาก) | 4.25 (มาก) | 3.92 (มาก) |
| รวม | 3.50 (มาก) | 3.56 (มาก) | 3.39 (ปานกลาง) | 3.45 (ปานกลาง) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.59 (มาก) | 3.53 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 58 พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้ว ผู้มีตำแหน่งในระดับบริการ ระดับปฏิบัติการ ผู้จัดการ มีความพึงพอใจปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับมาก และผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีตำแหน่งในระดับบริการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และการได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

ผู้มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชยในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ

หัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ การได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ

ผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และมีรางวัลตอบแทน

แทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กรและการได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา

ผู้จัดการจัดการ มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|---|-------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|-------------------|
| | ระดับ บริการ | ระดับ ปฏิบัติ การ | ผู้ช่วย หัวหน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้ จัดการ | ผู้จัด การ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาปานกลาง | 2.75 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 2.90 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.36 (ปานกลาง) |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ | 3.00 (ปานกลาง) | 3.54 (มาก) | 3.20 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.60 (มาก) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) |
| ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย | 3.00 (ปานกลาง) | 3.55 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.88 (มาก) | 3.54 (มาก) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.00 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.60 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.36 (ปานกลาง) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 2.50 (ปานกลาง) | 3.28 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 2.83 (ปานกลาง) | 3.80 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.31 (ปานกลาง) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 2.25 (น้อย) | 3.22 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.13 (ปานกลาง) | 3.19 (ปานกลาง) |
| รวม | 2.75 (ปานกลาง) | 3.39 (ปานกลาง) | 3.28 (ปานกลาง) | 3.14 (ปานกลาง) | 3.55 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.37 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 59 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้วผู้มีตำแหน่งในระดับบริการ ระดับปฏิบัติ การ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับ ปานกลาง และผู้มีตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีตำแหน่งระดับบริการมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกข้อ ในระดับปานกลาง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ผู้มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาปานกลาง งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย และลักษณะงานที่ทำอยู่ที่ตรงกับความต้องการทุกปัจจัยระดับปานกลาง ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาปานกลาง ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

หัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจปัจจัยต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกข้อในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาปานกลาง และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ
 จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความรับผิดชอบ | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|---|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | ระดับ บริการ | ระดับ ปฏิบัติ การ | ผู้ช่วยหัว หน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้ จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ความเหมาะสมของปริมาณงาน | 3.75 (มาก) | 3.37 (ปาน กลาง) | 3.40 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.43 (ปาน กลาง) |
| การมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนด แผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน | 3.75 (มาก) | 3.42 (ปาน กลาง) | 3.20 (ปาน กลาง) | 3.50 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.47 (ปาน กลาง) |
| ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้ รับมอบหมายเพียงพอกับความ ต้องการ | 3.75 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.17 (ปาน กลาง) | 3.50 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.55 (มาก) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ | 3.50 (มาก) | 3.33 (ปาน กลาง) | 2.90 (ปาน กลาง) | 3.33 (ปาน กลาง) | 3.80 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.36 (ปาน กลาง) |
| โอกาสแสดงความสามารถได้รับ ความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ | 2.50 (ปาน กลาง) | 3.41 (ปาน กลาง) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.33 (ปาน กลาง) | 3.70 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.41 (ปาน กลาง) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด | 3.50 (มาก) | 3.58 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.33 (ปาน กลาง) | 3.80 (มาก) | 3.25 (ปาน กลาง) | 3.55 (มาก) |
| รวม | 3.46 (ปาน กลาง) | 3.44 (ปาน กลาง) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.39 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.69 (มาก) | 3.46 (ปาน กลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 60 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วผู้มีตำแหน่งในระดับบริการ ระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ผู้มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและผู้จัดการมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีตำแหน่งระดับบริการมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบทุกข้อในระดับมาก ยกเว้น ด้านโอกาสแสดงความสามารถ ได้รับความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน โอกาสแสดงความสามารถได้รับความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

หัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ โอกาสแสดงความสามารถได้รับความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

ผู้ช่วยผู้จัดการมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบทุกข้อในระดับมาก

ผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ทุกข้อ ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าและตำแหน่งงาน

| ความก้าวหน้า | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ระดับบริการ | ระดับปฏิบัติการ | ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก | หัวหน้าแผนก | ผู้ช่วยผู้จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 3.25 (ปานกลาง) | 3.11 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 2.50 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.16 (ปานกลาง) |
| มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.75 (มาก) | 3.29 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.75 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 2.25 (น้อย) | 2.76 (ปานกลาง) | 2.50 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 2.80 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) | 2.76 (ปานกลาง) |
| การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2.00 (น้อย) | 3.02 (ปานกลาง) | 2.50 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.13 (ปานกลาง) | 2.97 (ปานกลาง) |
| รวม | 2.81 (ปานกลาง) | 3.05 (ปานกลาง) | 2.78 (ปานกลาง) | 2.88 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.06 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 61 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแล้วผู้มีตำแหน่งทุกระดับ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า ระดับปานกลาง ยกเว้น ตำแหน่งผู้จัดการ ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่าตำแหน่งงานระดับบริการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าทุกข้อในระดับปานกลาง

ผู้ช่วยผู้จัดการมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความก้าวหน้าทุกข้อในระดับปานกลาง ยกเว้น มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

3.6 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจำแนกตามตำแหน่งงาน
(ตารางที่ 62-72)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

| เงินเดือนและสวัสดิการ | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ระดับบริการ | ระดับปฏิบัติการ | ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก | หัวหน้าแผนก | ผู้ช่วยผู้จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| เงินเดือนที่ได้รับ | 2.75 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) | 3.20 (ปานกลาง) | 3.67 (มาก) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.75 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) |
| ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน | 2.25 (น้อย) | 3.22 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.67 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) | 2.88 (ปานกลาง) | 3.18 (ปานกลาง) |
| ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มา | 2.75 (ปานกลาง) | 3.17 (ปานกลาง) | 2.70 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) | 2.50 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) |
| สวัสดิการด้านโบนัส | 3.75 (มาก) | 3.64 (มาก) | 3.20 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน | 2.25 (น้อย) | 3.57 (มาก) | 3.20 (ปานกลาง) | 3.83 (มาก) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.88 (มาก) | 3.50 (มาก) |
| สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 3.00 (ปานกลาง) | 3.47 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.50 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.49 (ปานกลาง) |
| สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน | 2.75 (ปานกลาง) | 2.58 (ปานกลาง) | 1.70 (น้อย) | 2.17 (น้อย) | 2.00 (น้อย) | 2.50 (ปานกลาง) | 2.44 (น้อย) |
| สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซื้อรถ | 3.25 (ปานกลาง) | 3.39 (ปานกลาง) | 2.60 (ปานกลาง) | 4.00 (มาก) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.88 (มาก) | 3.37 (ปานกลาง) |
| รวม | 2.84 (ปานกลาง) | 3.29 (ปานกลาง) | 2.88 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) | 3.21 (ปานกลาง) | 3.39 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 62 พบว่า ปัจจัยด้านความเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้ว ทุกตำแหน่งมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ระดับบริการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของ ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการทุกข้อในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน สวัสดิการด้านโบนัส มีความพึงพอใจในระดับมาก ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ระดับทุกข้อในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน สวัสดิการด้านโบนัส และการลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน มีความพึงพอใจในระดับมาก

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ทุกข้อในระดับมาก ยกเว้นด้าน สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับ น้อย

หัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ทุกข้อ ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นด้านสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน มีความพึงพอใจระดับน้อย

ผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ ทุก ข้อในระดับปานกลาง ยกเว้นมีความพึงพอใจในระดับมากด้าน สวัสดิการด้าน โบนัส และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และมีความพึงพอใจในระดับน้อย ด้านสวัสดิการชุดฟอร์มทำงาน

ผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับ มาก ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้รถ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการด้าน โบนัส มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา และสวัสดิการ ด้านชุดฟอร์มทำงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคตจําแนกตามตำแหน่งงาน

| โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|---|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | ระดับ บริการ | ระดับ ปฏิบัติ การ | ผู้ช่วยหัว หน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้ จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อน ตำแหน่งชัดเจน | 2.25 (น้อย) | 3.01 (ปาน กลาง) | 2.50 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.07 (ปาน กลาง) |
| ความเสมอภาคหรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง | 2.25 (น้อย) | 2.98 (ปาน กลาง) | 2.30 (น้อย) | 3.33 (ปาน กลาง) | 3.20 (ปาน กลาง) | 3.25 (ปาน กลาง) | 2.95 (ปาน กลาง) |
| หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมี ความยุติธรรมและเป็นไปตามหลัก คุณธรรม | 2.75 (ปาน กลาง) | 2.95 (ปาน กลาง) | 2.40 (น้อย) | 3.33 (ปาน กลาง) | 3.20 (ปาน กลาง) | 3.13 (ปาน กลาง) | 2.95 (ปาน กลาง) |
| การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณา ตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็น หลัก | 2.50 (ปาน กลาง) | 3.16 (ปาน กลาง) | 2.70 (ปาน กลาง) | 3.33 (ปาน กลาง) | 3.20 (ปาน กลาง) | 3.38 (ปาน กลาง) | 3.12 (ปาน กลาง) |
| รวม | 2.44 (น้อย) | 3.02 (ปาน กลาง) | 2.48 (น้อย) | 3.42 (ปาน กลาง) | 3.28 (ปาน กลาง) | 3.41 (ปาน กลาง) | 3.02 (ปาน กลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 63 พบว่าปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจําแนกตาม
ตำแหน่งงาน โดยรวมแล้ว ผู้มีตำแหน่งงานระดับบริการ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจ
ต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในระดับน้อย ระดับปฏิบัติการ หัวหน้าแผนก
ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ตำแหน่งงานระดับบริการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และมีความพึงพอใจระดับน้อย ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจรายละเอียดของปัจจัยทุกข้อระดับปานกลาง

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ยกเว้น ด้านหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจ ระดับน้อย

หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตทุกข้อในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านองค์กรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|---|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | ระดับ บริการ | ระดับ ปฏิบัติ การ | ผู้ช่วยหัว หน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้ จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา | 3.50 (มาก) | 3.64 (มาก) | 2.90 (ปาน กลาง) | 2.83 (ปาน กลาง) | 3.80 (มาก) | 3.38 (ปาน กลาง) | 3.53 (มาก) |
| ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง | 4.00 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.00 (ปาน กลาง) | 2.83 (ปาน กลาง) | 3.70 (มาก) | 3.25 (ปาน กลาง) | 3.49 (ปาน กลาง) |
| การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป จากผู้บังคับบัญชา | 4.00 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.20 (ปาน กลาง) | 2.83 (ปาน กลาง) | 3.70 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.50 (มาก) |
| ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา | 4.00 (มาก) | 3.65 (มาก) | 3.30 (ปาน กลาง) | 2.83 (ปาน กลาง) | 3.70 (มาก) | 3.13 (ปาน กลาง) | 3.56 (มาก) |
| การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้ บังคับบัญชา | 3.50 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.40 (ปาน กลาง) | 2.83 (ปาน กลาง) | 3.70 (มาก) | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.53 (มาก) |
| การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้ บังคับบัญชา | 4.00 (มาก) | 3.41 (ปาน กลาง) | 3.30 (ปาน กลาง) | 2.83 (ปาน กลาง) | 3.80 (มาก) | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.40 (ปาน กลาง) |
| รวม | 3.83 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.18 (ปาน กลาง) | 2.83 (ปาน กลาง) | 3.73 (มาก) | 3.21 (ปาน กลาง) | 3.50 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 64 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้ว พบว่าตำแหน่งระดับบริการ ระดับปฏิบัติการ และผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก และผู้จัดการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ตำแหน่งระดับบริการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับมาก

ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทุกข้อในระดับมาก ยกเว้นด้าน การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่พอใจในระดับปานกลาง

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับมาก

ตำแหน่งผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทุกข้อในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|--|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|------------------|---------------|-------------------|
| | ระดับบริการ | ระดับปฏิบัติการ | ผู้ช่วยหัวหน้า | หัวหน้าแผนก | ผู้ช่วยผู้จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง | 3.25 (ปานกลาง) | 3.73 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 3.80 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.66 (มาก) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย | 2.75 (ปานกลาง) | 3.71 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 3.70 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน | 2.75 (ปานกลาง) | 3.59 (มาก) | 3.20 (ปานกลาง) | 2.83 (ปานกลาง) | 3.60 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.50 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 2.50 (ปานกลาง) | 3.55 (มาก) | 3.10 (ปานกลาง) | 2.50 (ปานกลาง) | 3.60 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) |
| การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 2.50 (ปานกลาง) | 3.57 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.60 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) |
| รวม | 2.75 (ปานกลาง) | 3.63 (มาก) | 3.22 (ปานกลาง) | 2.80 (ปานกลาง) | 3.66 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.54 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 65 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้ว พบว่า ผู้มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ตำแหน่งระดับบริการ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และ หัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจ ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ตำแหน่งระดับบริการ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทุกข้อ ในระดับปานกลาง

ผู้มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจ ต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกข้อ ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับ บัญชา | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|---|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|---------------|-----------------------|
| | ระดับ บริการ | ระดับ ปฏิบัติ การ | ผู้ช่วย หัวหน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้ จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการ ปฏิบัติตามคำสั่ง | 0 | 0 | 2.70 (ปาน กลาง) | 3.17 (ปาน กลาง) | 3.60 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.24 (ปาน กลาง) |
| ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือใน การทำงานให้เสร็จตามกำหนด | 0 | 0 | 2.70 (ปาน กลาง) | 3.17 (ปาน กลาง) | 3.80 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.41 (ปาน กลาง) |
| ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน | 0 | 0 | 2.70 (ปาน กลาง) | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.70 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.32 (ปาน กลาง) |
| วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับ บัญชา | 0 | 0 | 2.70 (ปาน กลาง) | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.70 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.26 (ปาน กลาง) |
| การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับ บัญชา | 0 | 0 | 2.70 (ปาน กลาง) | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.80 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.35 (ปาน กลาง) |
| รวม | 0 | 0 | 2.70 (ปาน กลาง) | 3.07 (ปาน กลาง) | 3.72 (มาก) | 3.78 (มาก) | 3.32 (ปาน กลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

หมายเหตุ : จากผู้ตอบแบบสอบถามในระดับที่มีผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 34 ราย

จากตารางที่ 66 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่ง
งาน โดยรวมแล้ว ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจปัจจัยด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ
มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนกมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทุกข้อในระดับปานกลาง

ผู้มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทุกข้อในระดับมาก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านตำแหน่งหน้าที่
ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน | ตำแหน่งงาน | | | | | | |
|---|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|---------------|---------------|
| | ระดับ บริการ | ระดับ ปฏิบัติ การ | ผู้ช่วยหัว หน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้ จัดการ | ผู้จัดการ | รวม |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย |
| ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติ | 4.00 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.40 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.64 (มาก) |
| การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติ | 3.75 (มาก) | 3.52 (มาก) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.54 (มาก) |
| ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็น ตำแหน่งที่มีเกียรติ | 3.50 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.58 (มาก) |
| ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน | 3.75 (มาก) | 3.53 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.60 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.52 (มาก) |
| รวม | 3.75 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.43 (มาก) | 3.46 (ปาน กลาง) | 3.60 (มาก) | 3.72 (มาก) | 3.57 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 67 พบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้ว พบว่า ผู้มีตำแหน่งในระดับบริการ ระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในระดับมาก ตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจปัจจัยในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ผู้มีตำแหน่งบริการ ระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานทุกข้อในระดับมาก

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ระดับมาก ได้แก่ ความพอใจในตำแหน่งปัจจุบัน และตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ เท่ากัน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

หัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัย ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานทุกข้อในระดับมาก ยกเว้นด้าน ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบันที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหารงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

| นโยบายและการบริหารงาน | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|--|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ระดับบริการ | ระดับปฏิบัติการ | ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก | หัวหน้าแผนก | ผู้ช่วยผู้จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร | 3.00 (ปานกลาง) | 3.36 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.17 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) |
| การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง | 3.00 (ปานกลาง) | 3.43 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.17 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) |
| ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย | 3.50 (มาก) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.13 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) |
| ความยืดหยุ่นในการบริหาร | 3.00 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.20 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ | 4.00 (มาก) | 3.20 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) | 3.13 (ปานกลาง) | 3.22 (ปานกลาง) |
| รวม | 3.30 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.12 (ปานกลาง) | 3.13 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 68 พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวมแล้วผู้มีตำแหน่งทุกตำแหน่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่าผู้มีตำแหน่งระดับบริการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานทุกข้อในระดับปานกลาง ยกเว้น การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย มีความพึงพอใจในระดับมาก

ผู้มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก และผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานทุกข้อในระดับปานกลาง

ผู้มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจปัจจัยต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง ยกเว้น การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

| สภาพการทำงาน | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|--|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | ระดับ บริการ | ระดับ ปฏิบัติ การ | ผู้ช่วยหัว หน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้ จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน | 3.25 (ปาน กลาง) | 3.08 (ปาน กลาง) | 2.60 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 2.90 (ปาน กลาง) | 3.25 (ปาน กลาง) | 3.07 (ปาน กลาง) |
| เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ | 3.25 (ปาน กลาง) | 3.16 (ปาน กลาง) | 2.80 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.13 (ปาน กลาง) | 3.14 (ปาน กลาง) |
| ขนาดของสถานที่ทำงาน | 2.75 (ปาน กลาง) | 3.34 (ปาน กลาง) | 3.30 (ปาน กลาง) | 4.00 (มาก) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.63 (มาก) | 3.36 (ปาน กลาง) |
| แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศ | 2.75 (ปาน กลาง) | 3.40 (ปาน กลาง) | 3.50 (มาก) | 3.83 (มาก) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.63 (มาก) | 3.41 (ปาน กลาง) |
| ความสะอาด | 2.75 (ปาน กลาง) | 3.40 (ปาน กลาง) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.83 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.42 (ปาน กลาง) |
| ชั่วโมงการทำงาน | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.41 (ปาน กลาง) | 3.40 (ปาน กลาง) | 4.00 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.46 (ปาน กลาง) |
| รวม | 2.96 (ปาน กลาง) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.15 (ปาน กลาง) | 3.83 (มาก) | 3.32 (ปาน กลาง) | 3.46 (ปาน กลาง) | 3.31 (ปาน กลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 69 พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้ว ผู้มีตำแหน่งงานในทุกระดับบริการมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่าผู้มีตำแหน่งระดับบริการ และระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจปัจจัยด้านสภาพการทำงานทุกข้อในระดับปานกลาง

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพการทำงานทุกข้อ ระดับปานกลาง ยกเว้น แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ มีความพึงพอใจในระดับมาก

หัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพการทำงานทุกข้อในระดับมาก

ผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพการทำงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง ยกเว้น ความสะอาด และชั่วโมงการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

ผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพการทำงานทุกข้อ ในระดับมาก ยกเว้นจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัวจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความเป็นอยู่ส่วนตัว | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|--|---------------|---------------------|------------------------|-----------------|------------------|---------------|---------------|
| | ระดับบริการ | ระดับปฏิบัติ การ | ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็น ผลให้มีความพร้อมในการทำงาน | 4.00 (มาก) | 4.07 (มาก) | 4.10 (มาก) | 4.00 (มาก) | 4.10 (มาก) | 3.75 (มาก) | 4.05 (มาก) |
| มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็น เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต | 4.25 (มาก) | 3.86 (มาก) | 3.80 (มาก) | 3.67 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.87 (มาก) |
| รวม | 4.13 (มาก) | 3.96 (มาก) | 3.95 (มาก) | 3.83 (มาก) | 4.05 (มาก) | 3.81 (มาก) | 3.96 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 70 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม แล้ว ทุกตำแหน่งงานมีความพึงพอใจ ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทุกตำแหน่งงานมีความพึงพอใจรายละเอียดของปัจจัย ความเป็นอยู่ส่วนตัวทุกข้อ ในระดับมาก

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคง
จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความมั่นคง | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|--------------------------------------|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------|----------------------|---------------|---------------|
| | ระดับ บริการ | ระดับ ปฏิบัติ การ | ผู้ช่วยหัว หน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้ จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ งาน | 3.75 (มาก) | 3.78 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.83 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.75 (มาก) |
| ความมั่นคงของธนาคาร | 3.75 (มาก) | 3.92 (มาก) | 3.60 (มาก) | 4.17 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.86 (มาก) |
| รวม | 3.75 (มาก) | 3.85 (มาก) | 3.60 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.80 (มาก) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด , 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 71 พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้วทุก
ตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีตำแหน่งงานทุกตำแหน่งมีความพึงพอใจต่อ
รายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคงทุกข้อ ในระดับมาก

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านวิธีการปกครอง
บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาจำแนกตามตำแหน่งงาน

| วิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา | ตำแหน่งงาน | | | | | | รวม |
|---|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | ระดับ บริการ | ระดับ ปฏิบัติ การ | ผู้ช่วย หัวหน้า แผนก | หัวหน้า แผนก | ผู้ช่วยผู้ จัดการ | ผู้จัดการ | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | |
| การสั่งงานมอบหมายงานมีความ ชัดเจน | 4.00 (มาก) | 3.33 (ปาน กลาง) | 3.20 (ปาน กลาง) | 3.83 (มาก) | 3.80 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.41 (ปาน กลาง) |
| วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน | 3.25 (ปาน กลาง) | 3.28 (ปาน กลาง) | 3.20 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.80 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.36 (ปาน กลาง) |
| การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอ แนะของผู้บังคับบัญชา | 4.00 (มาก) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.80 (มาก) | 3.13 (ปาน กลาง) | 3.34 (ปาน กลาง) |
| การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตนเอง | 3.75 (มาก) | 3.33 (ปาน กลาง) | 3.20 (ปาน กลาง) | 3.83 (มาก) | 3.90 (มาก) | 3.25 (ปาน กลาง) | 3.40 (ปาน กลาง) |
| การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงานและสอนงาน | 4.00 (มาก) | 3.23 (ปาน กลาง) | 3.10 (ปาน กลาง) | 3.83 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.38 (ปาน กลาง) | 3.31 (ปาน กลาง) |
| สร้างบรรยากาศไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกัน และกันในการทำงาน | 4.25 (มาก) | 3.28 (ปาน กลาง) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.00 (ปาน กลาง) | 3.80 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.36 (ปาน กลาง) |
| ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 3.50 (มาก) | 3.05 (ปาน กลาง) | 3.10 (ปาน กลาง) | 3.83 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.25 (ปาน กลาง) | 3.17 (ปาน กลาง) |
| ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา | 4.25 (มาก) | 3.11 (ปาน กลาง) | 3.30 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.25 (ปาน กลาง) | 3.25 (ปาน กลาง) |
| รวม | 3.88 (มาก) | 3.24 (ปาน กลาง) | 3.18 (ปาน กลาง) | 3.67 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.39 (ปาน กลาง) | 3.33 (ปาน กลาง) |

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, 3.50-4.49 = มาก, 2.50-3.49 = ปานกลาง, 1.50-2.49 = น้อย, 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 72 พบว่าปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้ว ผู้มีตำแหน่งระดับบริการ, หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจในระดับมาก และผู้มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ, ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และผู้จัดการ มีความพึงพอใจปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีตำแหน่งในระดับบริการมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาทุกข้อในระดับมาก ยกเว้น ด้านวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ระดับปฏิบัติการและผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจปัจจัยย่อยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาทุกข้อในระดับ ปานกลาง

หัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาทุกข้อในระดับมาก ยกเว้นด้านสร้างบรรยากาศไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ผู้ช่วยผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับมาก

ผู้จัดการ มีความพึงพอใจปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ได้แก่ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การสั่งงานมอบหมายมีความชัดเจน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 73 แสดง จำนวน ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงาน

| ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน | จำนวน |
|--|-------|
| 1. เงินเดือนและสวัสดิการ | |
| - ค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงานในวันหยุด | 8 |
| - สวัสดิการ(เงินเดือน) โบนัส ให้เหมาะสมกับงาน | 12 |
| 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | |
| - มีเพื่อนร่วมงานที่ดี | 7 |
| - พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือช่วยกันทำงานของแต่ละแผนก | 14 |
| 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | |
| - การเพิ่มการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน | 4 |
| - มีผู้บังคับบัญชาที่ดี | 7 |

จาดตารางที่ 73 เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยเป็น
ตัวช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยพนักงานมีความคิดเห็นเพิ่มเติม
ต่อปัจจัยในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เกี่ยวกับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงานในวัน
หยุด จำนวน 8 ราย และสวัสดิการ(เงินเดือน) โบนัส ให้เหมาะสมกับงาน จำนวน 12 ราย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับมีเพื่อนร่วมงานที่ดี จำนวน 7 ราย และ
พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือช่วยกันทำงานของแต่ละแผนก จำนวน 14 ราย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการเพิ่มการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ราย และมีผู้บังคับบัญชาที่ดี จำนวน 7
ราย

ตารางที่ 74 แสดง จำนวน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน

| ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน | จำนวน |
|---|-------|
| 1. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต - การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง | 46 |
| 2. ความรับผิดชอบ - ความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่สามารถนำมาเป็นข้อเปรียบเทียบการพิจารณาผลงานได้ เพราะไม่ได้ทำให้เป็นแบบฟอร์มหรือมีลายลักษณ์อักษรที่ถูกต้อง | 7 |
| 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - การแบ่งแยกของพนักงาน แบ่งพรรคแบ่งพวก 4 - การเลือกที่รักมักที่ชังของพนักงาน 6 - พนักงานไม่ช่วยกันทำงาน แผนกใครแผนกมัน การไม่ร่วมมือกันปฏิบัติงาน 18 - ไม่มีการช่วยเหลือจึงทำให้งานเสร็จล่าช้า 8 - เพื่อนร่วมงานไม่ดี 3 - ทุกคนคิดแต่ประโยชน์ของตนเอง 4 - บุคลากรบางส่วนยังยึดติดอยู่กับผลประโยชน์ตนเอง ไม่คำนึงถึงองค์กร ไม่พัฒนาปรับปรุงสร้างสรรค์ แต่จะรับประโยชน์จากองค์กร | 6 |
| 4. สภาพการทำงาน - ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ 5 - ความผันผวนของนโยบาย 5 | |
| 5. วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาค่อยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผล 4 | |

จากตารางที่ 74 เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 46 ราย

ด้านความรับผิดชอบ เกี่ยวกับความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่สามารถนำมาเป็น
ข้อเปรียบเทียบการพิจารณาผลงานได้ เพราะไม่ได้ทำให้เป็นแบบฟอร์มหรือมีลายลักษณ์อักษรที่
ถูกต้อง จำนวน 7 ราย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการแบ่งแยกของพนักงาน แบ่งพรรคแบ่ง
พวก จำนวน 4 ราย การเลือกที่รักมักที่ชังของพนักงาน จำนวน 6 ราย พนักงานไม่ช่วยกันทำงาน
แผนกใครแผนกมัน การไม่ร่วมมือกันปฏิบัติงาน จำนวน 18 ราย ไม่มีการช่วยเหลือจึงทำให้งาน
เสร็จล่าช้า จำนวน 8 ราย เพื่อนร่วมงานไม่ดี จำนวน 3 ราย ทุกคนคิดแต่ประโยชน์ของตนเอง
จำนวน 4 ราย บุคลากรบางส่วนยังยึดติดอยู่กับผลประโยชน์ตนเอง ไม่คำนึงถึงองค์กร ไม่พัฒนา
ปรับปรุงสร้างสรรค์ แต่จะรับประโยชน์จากองค์กร จำนวน 6 ราย

ด้าน สภาพการทำงาน เกี่ยวกับผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ จำนวน 5 ราย ความผันผวน
ของนโยบาย จำนวน 5 ราย

ตารางที่ 75 แสดง จำนวน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแก้ไขด้านสถานที่ปฏิบัติงาน

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแก้ไขในสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน | จำนวน |
|---|-------|
| 1. สภาพการทำงาน | |
| - สถานที่จอดรถมีจำนวนจำกัด | 17 |
| - ที่จอดรถพนักงาน ไม่มีที่บังแดดทำให้ต้องตากแดดทั้งวัน | 23 |
| - บริเวณลานจอดรถด้านหน้าอาคาร ควรจะมีการตีเส้นแบ่งช่องทางจอดรถให้ชัดเจนเป็นสัดส่วน | 25 |
| - สถานที่คับแคบ | 32 |
| - ความปลอดภัย | 86 |
| - ธนาคาร ไม่มีสวัสดิการด้านห้องพยาบาล ในกรณีที่พนักงานเจ็บไข้ได้ป่วยเล็กน้อย ๆ น้อย ๆ ไม่มีสถานที่สำหรับนอนพักรักษา | 3 |
| - อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย | 23 |
| 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | |
| - น่าจะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานบ้างเพื่อลดความจำเจในการทำงาน | 7 |

จากตารางที่ 75 เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแก้ไขในสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับสถานที่จอดรถมีจำนวนจำกัด จำนวน 17 ราย ที่จอดรถพนักงาน ไม่มีที่บังแดดทำให้ต้องตากแดดทั้งวัน จำนวน 13 ราย บริเวณลานจอดรถด้านหน้าอาคาร ควรจะมีการตีเส้นแบ่งช่องทางจอดรถให้ชัดเจนเป็นสัดส่วน จำนวน 25 ราย สถานที่คับแคบ จำนวน 32 ราย ความปลอดภัย จำนวน 87 ราย ธนาคาร ไม่มีสวัสดิการด้านห้องพยาบาล ในกรณีที่พนักงานเจ็บไข้ได้ป่วยเล็กน้อย ๆ น้อย ๆ ไม่มีสถานที่สำหรับนอนพักรักษา จำนวน 3 ราย อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย จำนวน 23 ราย

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานบ้างเพื่อลดความจำเจในการทำงาน จำนวน 7 ราย