

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 92 ชุด นำเสนอในรูปแบบตาราง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-7)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 8-25)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 26-27)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ อายุงาน (ตารางที่ 28-99)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	48	52.20
หญิง	44	47.80
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 92 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 48 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.20 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 44 คน หรือ คิดเป็น ร้อยละ 47.80

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
26-35 ปี	18	19.60
36-45 ปี	60	65.20
46-55 ปี	14	15.20
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 60 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 65.20 รองลงมา มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 18 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.60 และ มีอายุ 46-55 ปี จำนวน 14 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 15.20

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าปริญญาตรี	15	16.30
ปริญญาตรี	60	65.20
ปริญญาโท	17	18.50
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 65.20 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.50 และจบการศึกษาระดับ น้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.30

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	16	17.40
สมรส	69	75.00
หย่าร้าง	6	6.50
หม้าย (คู่สมรสถึงแก่กรรม)	1	1.10
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 69 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 16 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.40 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 6 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.50 และสถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.10

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	20	21.70
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	32	34.80
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	13	14.10
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการธุรกิจทั่วไป	20	21.70
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	7	7.60
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด จำนวน 32 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 34.80 รองลงมามีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการสาขา และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการธุรกิจทั่วไป จำนวน 20 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.70 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล จำนวน 13 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 14.10 และมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ จำนวน 7 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 7.60

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,001-15,000 บาท	11	12.00
15,001-20,000 บาท	25	27.10
20,001-30,000 บาท	34	37.00
มากกว่า 30,000 บาท	22	23.90
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 34 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 25 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 27.10 รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 22 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 23.90 และรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 5-10 ปี	9	9.80
มากกว่า 10-15 ปี	50	54.40
มากกว่า 15-20 ปี	12	13.00
มากกว่า 20 ปี	21	22.80
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี จำนวน 50 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา มีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.80 มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี จำนวน 12 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.00 และมีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 9 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.80

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ความพึงพอใจด้านปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)

2.1.1 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	6	6.52	46	50.00	32	34.78	7	7.61	1	1.09	3.53	มาก
2. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	13	14.13	52	56.52	20	21.74	6	6.52	1	1.09	3.76	มาก
3. การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	9	9.78	40	43.48	36	39.13	6	6.52	1	1.09	3.54	มาก
4. การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	6	6.52	47	51.09	35	38.04	3	3.26	1	1.09	3.59	มาก
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	9	9.78	43	46.74	36	39.13	3	3.26	1	1.09	3.61	มาก
6. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยาก ซับซ้อน	4	4.35	27	29.35	51	55.43	8	8.70	2	2.17	3.25	ปานกลาง
7. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน	3	3.26	21	22.83	57	61.96	9	9.78	2	2.17	3.15	ปานกลาง
8. การทำงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	5	5.43	33	35.87	47	51.09	6	6.52	1	1.09	3.38	ปานกลาง
รวม											3.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยการ
 จูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 (3.47) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความสามารถ
 เฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.76) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.61) การ
 แก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.59) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ
 (3.54) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.53) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียง
 ตามลำดับได้แก่ การทำงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.38) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยาก
 ซับซ้อน (3.25) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.15)

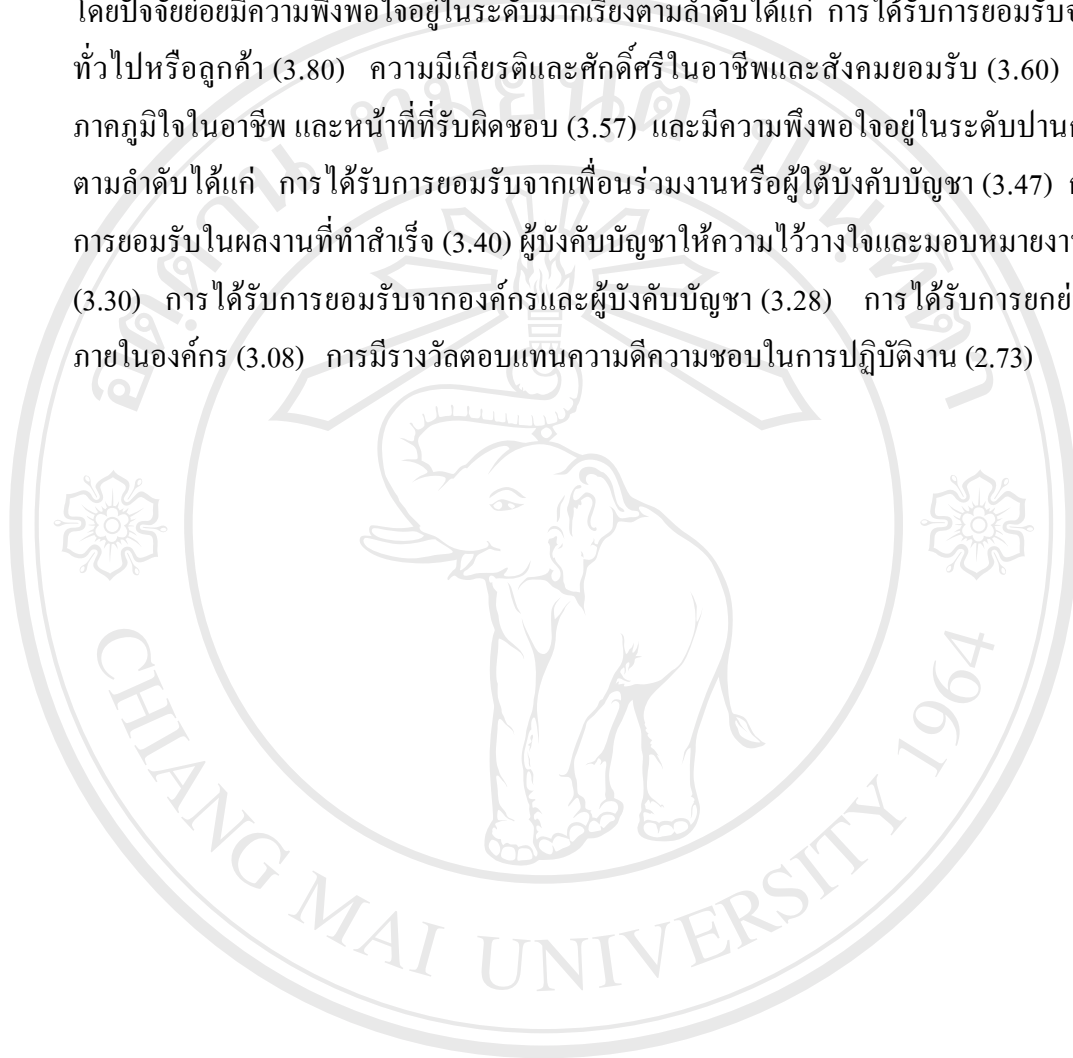
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	5	5.43	16	17.39	56	60.87	11	11.96	4	4.35	3.08	ปานกลาง
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	11	11.96	45	48.91	27	29.35	6	6.52	3	3.26	3.60	มาก
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา	4	4.35	33	35.87	43	46.74	9	9.78	3	3.26	3.28	ปานกลาง
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา	5	5.43	41	44.57	40	43.48	4	4.35	2	2.17	3.47	ปานกลาง
5. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า	11	11.96	54	58.70	25	27.17	2	2.17	0	0.00	3.80	มาก
6. การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ	6	6.52	37	40.22	39	42.39	8	8.70	2	2.17	3.40	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ	3	3.26	35	38.04	43	46.74	9	9.78	2	2.17	3.30	ปานกลาง
8. การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	4	4.35	10	10.87	47	51.09	19	20.65	12	13.04	2.73	ปานกลาง
9. ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ	13	14.13	38	41.30	32	34.78	6	6.52	3	3.26	3.57	มาก
รวม											3.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคล ทั่วไปหรือลูกค้า (3.80) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.60) ความ ภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียง ตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (3.47) การได้รับการ ยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.40) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.30) การได้รับการยอมรับจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา (3.28) การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร (3.08) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.73)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

2.1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	5	5.43	30	32.61	39	42.39	15	16.30	3	3.26	3.21	ปานกลาง
2. การมีโอกาสในการเรียนรู้งาน เพื่อพัฒนาตนเอง	5	5.43	32	34.78	42	45.65	10	10.87	3	3.26	3.28	ปานกลาง
3. การส่งเสริมให้เรียนรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	4	4.35	21	22.83	43	46.74	19	20.65	5	5.43	3.00	ปานกลาง
4. การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ	2	2.17	21	22.83	40	43.48	23	25.00	6	6.52	2.89	ปานกลาง
5. การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2	2.17	13	14.13	32	34.78	30	32.61	15	16.30	2.53	ปานกลาง
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน	1	1.09	9	9.78	28	30.43	33	35.87	21	22.83	2.30	น้อย
7. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม	1	1.09	12	13.04	37	40.22	22	23.91	20	21.74	2.48	น้อย
รวม											2.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.81) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสในการเรียนรู้ งาน เพื่อพัฒนาตนเอง (3.28) การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ (3.21) การส่งเสริมให้เรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.00) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (2.89) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (2.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งในสายงานเดิม (2.48) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.30)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	1	1.09	23	25.00	55	59.78	10	10.87	3	3.26	3.10	ปานกลาง
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	11	11.96	32	34.78	36	39.13	9	9.78	4	4.35	3.40	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	13	14.13	26	28.26	33	35.87	17	18.48	3	3.26	3.31	ปานกลาง
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5	5.43	18	19.57	41	44.57	24	26.09	4	4.35	2.96	ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	11	11.96	30	32.61	39	42.39	9	9.78	3	3.26	3.40	ปานกลาง
6. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	5	5.43	24	26.09	34	36.96	19	20.65	10	10.87	2.95	ปานกลาง
	รวม										3.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.18) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.40) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำ ทาย (3.31) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (3.10) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.96) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (2.95)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการปฏิบัติงานในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยการปฏิบัติงาน หรือตัวชี้วัด	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. องค์กรมีความชัดเจนในการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3	3.26	16	17.39	37	40.22	27	29.35	9	9.78	2.75	ปานกลาง
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	0	0.00	11	11.96	42	45.65	26	28.26	13	14.13	2.56	ปานกลาง
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	0	0.00	10	10.87	49	53.26	19	20.65	14	15.22	2.60	ปานกลาง
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบเดิม	0	0.00	18	19.57	45	48.91	19	20.65	10	10.87	2.77	ปานกลาง
5. การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ	2	2.17	16	17.39	44	47.83	23	25.00	7	7.61	2.81	ปานกลาง
6. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	8	8.70	26	28.26	34	36.96	16	17.39	8	8.70	3.11	ปานกลาง
	รวม										2.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.76) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนด หลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (3.11) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.81) การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.77) องค์กรมีความชัดเจนในการกำหนดขั้นตอน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (2.75) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม (2.60) และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.56)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella (parasol). The entire emblem is enclosed within a circular border. The border contains the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' in English at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.1.6 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน	4	4.35	28	30.43	39	42.39	15	16.30	6	6.52	3.10	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	1	1.09	29	31.52	34	36.96	21	22.83	7	7.61	2.96	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	6	6.52	37	40.22	42	45.65	4	4.35	3	3.26	3.42	ปานกลาง
4. การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ	5	5.43	28	30.43	38	41.30	18	19.57	3	3.26	3.15	ปานกลาง
5. ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน	2	2.17	20	21.74	46	50.00	19	20.65	5	5.43	2.95	ปานกลาง
6. การได้รับความเชื่อถือในงาน	4	4.35	28	30.43	45	48.91	12	13.04	3	3.26	3.19	ปานกลาง
รวม											3.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้าน ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.12) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมาย (3.42) การได้รับความเชื่อถือในงาน (3.19) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะ กิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.15) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (3.10) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (2.96) และ ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.95)

**สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัย
การจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงาน**

ตารางที่ 14 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.47	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.35	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.81	ปานกลาง
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.18	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	2.76	ปานกลาง
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.12	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.47) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.35) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.18) ด้านความรับผิดชอบ (3.12) ด้านความก้าวหน้าในงาน (2.81) และด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2.76)

2.2 ความพึงพอใจด้านปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน (Hygiene Factors)

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยการบำรุงรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	5	5.43	26	28.26	51	55.43	10	10.87	0	0.00	3.28	ปานกลาง
2. การสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	2	2.17	29	31.52	48	52.17	13	14.13	0	0.00	3.22	ปานกลาง
3. ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	1	1.09	23	25.00	52	56.52	16	17.39	0	0.00	3.10	ปานกลาง
4. ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย	1	1.09	8	8.70	61	66.30	20	21.74	2	2.17	2.85	ปานกลาง
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน	2	2.17	24	26.09	47	51.09	15	16.30	4	4.35	3.05	ปานกลาง
รวม											3.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง (3.10) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.28) การสื่อความชี้แจงนโยบาย ให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.22) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.10) การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่ง (3.05) และความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.85)



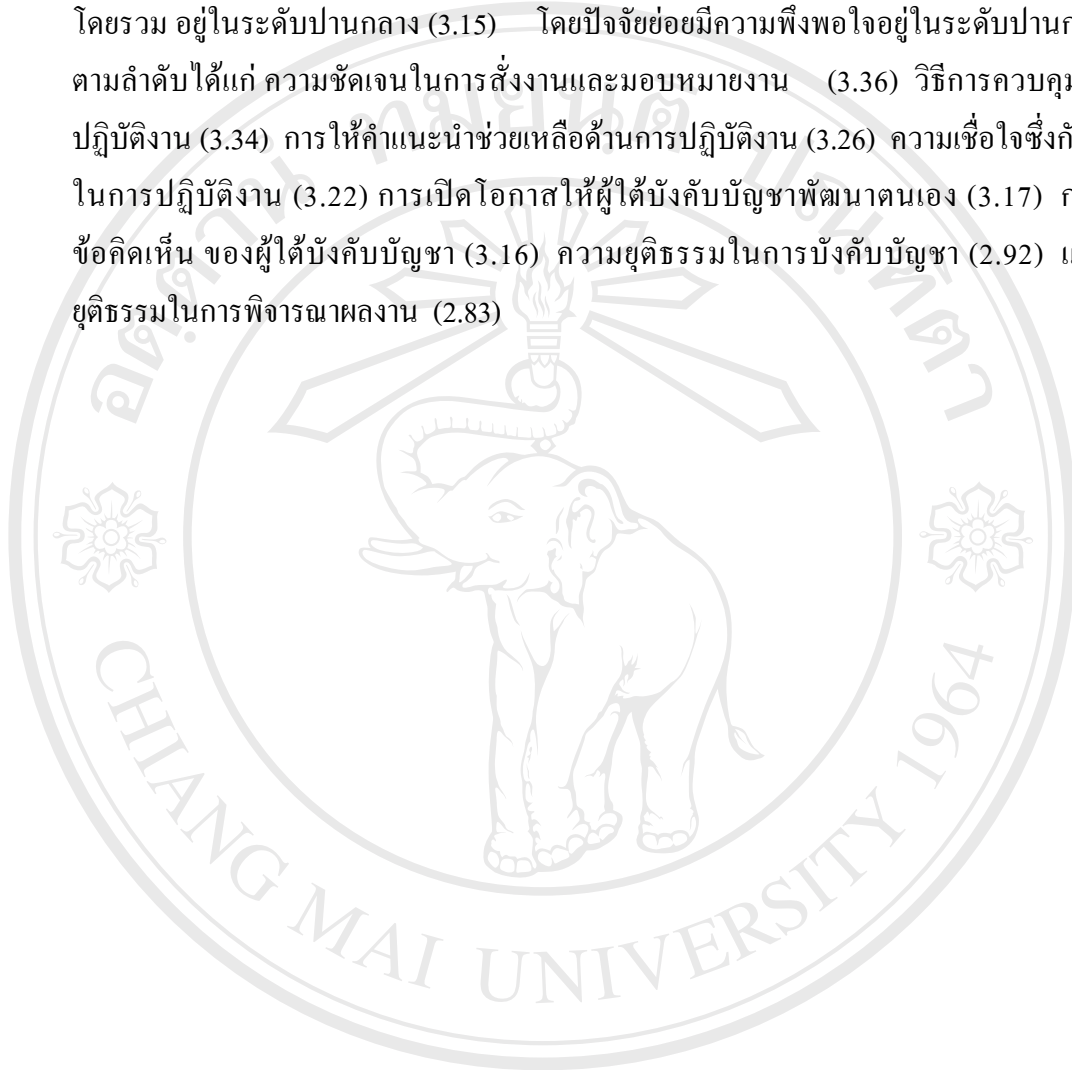
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.2 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยการธำรงรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน	2	2.17	37	40.22	46	50.00	6	6.52	1	1.09	3.36	ปานกลาง
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	2	2.17	34	36.96	49	53.26	7	7.61	0	0.00	3.34	ปานกลาง
3. การรับฟังข้อคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา	2	2.17	35	38.04	38	41.30	10	10.87	7	7.61	3.16	ปานกลาง
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	2	2.17	35	38.04	40	43.48	7	7.61	8	8.70	3.17	ปานกลาง
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	2	2.17	39	42.39	37	40.22	9	9.78	5	5.43	3.26	ปานกลาง
6. ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3	3.26	40	43.48	32	34.78	8	8.70	9	9.78	3.22	ปานกลาง
7. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	2	2.17	19	20.65	44	47.83	15	16.30	12	13.04	2.83	ปานกลาง
8. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	2	2.17	24	26.09	44	47.83	9	9.78	13	14.13	2.92	ปานกลาง
รวม											3.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การธำรงรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (3.15) — โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน (3.36) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.34) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.26) ความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน (3.22) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.17) การรับฟัง ข้อคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.16) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.92) และความ ยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.83)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยการรกรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3	3.26	32	34.78	46	50.00	7	7.61	4	4.35	3.25	ปานกลาง
2. ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	2	2.17	36	39.13	36	39.13	9	9.78	9	9.78	3.14	ปานกลาง
3. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	1	1.09	32	34.78	38	41.30	14	15.22	7	7.61	3.07	ปานกลาง
4. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3	3.26	33	35.87	35	38.04	12	13.04	9	9.78	3.10	ปานกลาง
5. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	1	1.09	34	36.96	38	41.30	9	9.78	10	10.87	3.09	ปานกลาง
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	2	2.17	35	38.04	38	41.30	9	9.78	8	8.70	3.15	ปานกลาง
7. การเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1.09	30	32.61	41	44.57	11	11.96	9	9.78	3.04	ปานกลาง
รวม											3.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.12) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.25) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.15) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.14) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.10) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.09) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (3.07) และ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.04)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยการชำระรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน	12	13.04	45	48.91	29	31.52	5	5.43	1	1.09	3.67	มาก
2. ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ	15	16.30	35	38.04	31	33.70	8	8.70	3	3.26	3.55	มาก
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	13	14.13	38	41.30	27	29.35	11	11.96	3	3.26	3.51	มาก
4. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	7	7.61	42	45.65	32	34.78	8	8.70	3	3.26	3.46	ปานกลาง
5. การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	6	6.52	41	44.57	36	39.13	6	6.52	3	3.26	3.45	ปานกลาง
6. การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	7	7.61	44	47.83	28	30.43	9	9.78	4	4.35	3.45	ปานกลาง
7. ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน	10	10.87	40	43.48	29	31.52	8	8.70	5	5.43	3.46	ปานกลาง
8. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	13	14.13	42	45.65	24	26.09	8	8.70	5	5.43	3.54	มาก
รวม											3.51	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.51) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความ สนับสนุนจริงใจในที่ทำงาน (3.67) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ (3.55) บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.54) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.51) มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความเอื้อ ออาทรในที่ทำงาน (3.46) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และการให้ ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.45)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยการธำรงรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	1	1.09	4	4.35	12	13.04	2	2.17	1	1.09	3.10	ปานกลาง
2. ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด	1	1.09	6	6.52	10	10.87	2	2.17	1	1.09	3.20	ปานกลาง
3. การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	0	0.00	7	7.61	11	11.96	1	1.09	1	1.09	3.20	ปานกลาง
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	0	0.00	9	9.78	8	8.70	2	2.17	1	1.09	3.25	ปานกลาง
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	0	0.00	9	9.78	7	7.61	3	3.26	1	1.09	3.20	ปานกลาง
รวม											3.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (3.19) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.25) การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานและความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด (3.20) และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.10)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.6 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ปัจจัยการธำรงรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	6	6.52	37	40.22	47	51.09	2	2.17	0	0.00	3.51	มาก
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่	4	4.35	38	41.30	44	47.83	6	6.52	0	0.00	3.43	ปานกลาง
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	5	5.43	43	46.74	38	41.30	6	6.52	0	0.00	3.51	มาก
4. ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	7	7.61	36	39.13	42	45.65	7	7.61	0	0.00	3.47	ปานกลาง
5. ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	0	0.00	17	18.48	42	45.65	30	32.61	3	3.26	2.80	ปานกลาง
6. ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	2	2.17	22	23.91	49	53.26	17	18.48	2	2.17	3.05	ปานกลาง
งาน	0	0.00	14	15.22	59	64.13	13	14.13	6	6.52	2.88	ปานกลาง
รวม											3.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การธำรงรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง (3.23) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ความสำคัญในตำแหน่ง หน้าที่ที่ปฏิบัติและ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.51) มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับ ปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.47) การได้รับการ ขอมรับในตำแหน่งหน้าที่ (3.43) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.05) ความ เหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (2.88) และตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่ง สูง (2.80)



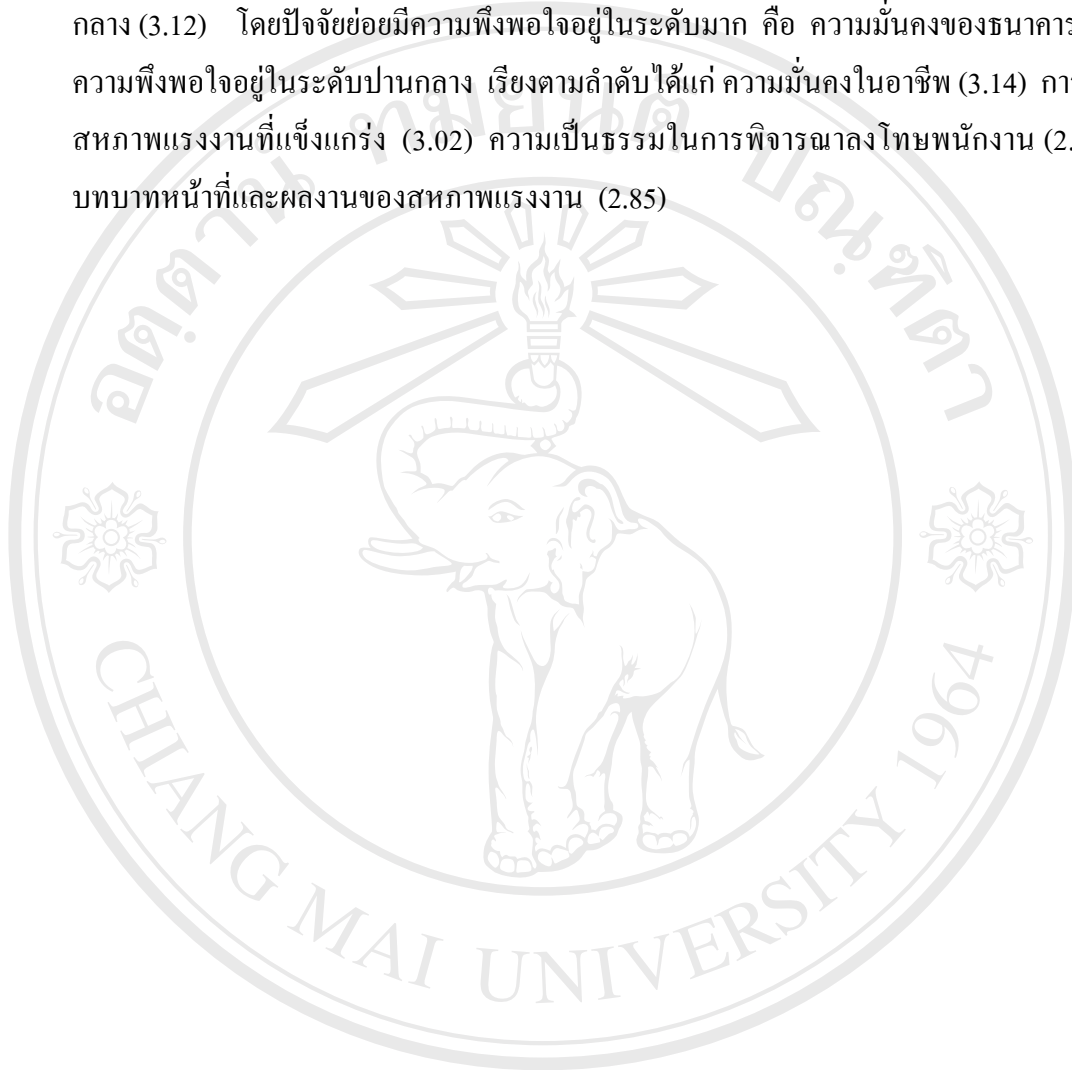
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยการธำรงรักษาหรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ความมั่นคงในอาชีพ	7	7.61	26	28.26	37	40.22	17	18.48	5	5.43	3.14	ปานกลาง
2. ความมั่นคงของธนาคาร	16	17.39	44	47.83	24	26.09	4	4.35	4	4.35	3.70	มาก
3. มีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง	7	7.61	18	19.57	46	50.00	12	13.04	9	9.78	3.02	ปานกลาง
4. บทบาทหน้าที่และผลงาน ของ สหภาพแรงงาน	3	3.26	17	18.48	45	48.91	17	18.48	10	10.87	2.85	ปานกลาง
5. ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน	1	1.09	16	17.39	56	60.87	13	14.13	6	6.52	2.92	ปานกลาง
รวม											3.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อการวิจัย การชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.12) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (3.70) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (3.14) การมีองค์กร สหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.02) ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (2.92) และ บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.85)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัจจัยการดำรงรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความ พึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน	4	4.35	35	38.04	33	35.87	14	15.22	6	6.52	3.18	ปานกลาง
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	5	5.43	33	35.87	39	42.39	10	10.87	5	5.43	3.25	ปานกลาง
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน	10	10.87	35	38.04	35	38.04	8	8.70	4	4.35	3.43	ปานกลาง
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน	11	11.96	30	32.61	40	43.48	5	5.43	6	6.52	3.38	ปานกลาง
5. ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน	5	5.43	37	40.22	44	47.83	4	4.35	2	2.17	3.42	ปานกลาง
6. สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน	5	5.43	22	23.91	42	45.65	15	16.30	8	8.70	3.01	ปานกลาง
รวม											3.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.27) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ฐานะ ความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.43) ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป ทำงาน (3.42) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.38) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.25) ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (3.18) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.01)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.9 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยการบำรุงรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	0	0.00	10	10.87	26	28.26	34	36.96	22	23.91	2.27	น้อย
2. ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม	4	4.35	24	26.09	43	46.74	20	21.74	1	1.09	3.11	ปานกลาง
3. ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	0	0.00	24	26.09	40	43.48	18	19.57	10	10.87	2.85	ปานกลาง
4. ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	3.26	29	31.52	38	41.30	14	15.22	8	8.70	3.05	ปานกลาง
5. การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม	2	2.17	33	35.87	43	46.74	9	9.78	5	5.43	3.20	ปานกลาง
6. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3	3.26	44	47.83	34	36.96	5	5.43	6	6.52	3.36	ปานกลาง
7. ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่	2	2.17	54	58.70	24	26.09	5	5.43	7	7.61	3.41	ปานกลาง
8. การแต่งกายของพนักงาน	8	8.70	46	50.00	36	39.13	2	2.17	0	0.00	3.65	มาก
รวม											3.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง (3.11) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การแต่งกายของพนักงาน (3.65) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความสว่าง การถ่ายเทอากาศ และ สุขลักษณะของสถานที่ (3.41) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.36) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.20) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม (3.11) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.05) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.85) และมีความพึงพอใจอยู่ ในระดับน้อยคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.27)

2.2.10 ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยการชำระรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ	4	4.35	10	10.87	64	69.57	8	8.70	6	6.52	2.98	ปานกลาง
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2	2.17	4	4.35	51	55.43	26	28.26	9	9.78	2.61	ปานกลาง
3. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3	3.26	4	4.35	53	57.61	23	25.00	9	9.78	2.66	ปานกลาง
4. การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร	2	2.17	11	11.96	44	47.83	27	29.35	8	8.70	2.70	ปานกลาง
5. การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	6	6.52	26	28.26	41	44.57	10	10.87	9	9.78	3.11	ปานกลาง
6. สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล	5	5.43	32	34.78	38	41.30	10	10.87	7	7.61	3.20	ปานกลาง
7. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	0	0.00	5	5.43	17	18.48	32	34.78	38	41.30	1.89	น้อย
8. สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ	2	2.17	5	5.43	34	36.96	30	32.61	21	22.83	2.32	น้อย
9. สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน	1	1.09	12	13.04	42	45.65	20	21.74	17	18.48	2.56	ปานกลาง
10. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร	3	3.26	17	18.48	36	39.13	18	19.57	18	19.57	2.66	ปานกลาง
11. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	4	4.35	21	22.83	39	42.39	21	22.83	7	7.61	2.93	ปานกลาง
รวม											2.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย การชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.69) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล (3.20) การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.11) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (2.98) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.93) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.70) ผลการ ขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา และ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (2.66) ความยุติธรรมของการ เลื่อนขั้นเงินเดือน (2.61) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (2.56) และมีความ พึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ (2.32) และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (1.89)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยการ
ธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.10	ปานกลาง
2. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.15	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.12	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.51	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.19	ปานกลาง
6. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.23	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในงาน	3.12	ปานกลาง
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.27	ปานกลาง
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.11	ปานกลาง
10. ด้านค่าตอบแทน	2.69	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการ
ธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน (3.51) ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงตามลำดับได้แก่
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.27) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.23) ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.19) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.15) ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.12) ด้านความมั่นคงในงาน (3.12) ด้านสภาพการทำงาน
(3.11) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.10) และด้านค่าตอบแทน (2.69)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการจูงใจในการทำงาน

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
ความซับซ้อนในงานที่ได้รับมอบหมาย	19	20.65
ความยุ่งยากในการปฏิบัติจากเป้าหมายสูง	72	78.26
ขาดการยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ	31	33.70
ขาดการยกย่องชมเชยเมื่อทำได้ตามเป้าหมาย	25	27.17
ขาดโอกาสในการเรียนรู้งานที่สูงขึ้น	38	41.30
ไม่มีเวลาในการเรียนรู้งาน	38	41.30
ไม่มีอิสระ หรือมีอิสระน้อยในการทำงาน	21	22.83
ลักษณะงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	17	18.48
ลักษณะงานไม่ท้าทาย	18	19.57
ปริมาณงานมากเกินไป	55	59.78
ความรับผิดชอบสูงเกินตำแหน่งงาน	24	26.09
ความไม่ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง	33	35.87
ขั้นตอนการพิจารณาผลตอบแทนไม่ชัดเจน	48	52.17
ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้า	29	31.52
ขาดความไว้วางใจในการทำงาน	15	16.30
ไม่มีปัญหาในการทำงาน	3	3.26

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในเรื่องความยุ่งยากในการปฏิบัติจากเป้าหมายสูง จำนวน 72 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.26 รองลงมามีปัญหาเรื่องปริมาณงานมากเกินไป จำนวน 55 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.78 เรื่องขั้นตอนการพิจารณาผลตอบแทนไม่ชัดเจน จำนวน 48 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.17 ขาดโอกาสในการเรียนรู้งานที่สูงขึ้นและ ไม่มีเวลาในการเรียนรู้งาน จำนวน 38 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 41.30 ความไม่ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 33 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 35.87 ขาดการยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ จำนวน 31 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33.70 ขาดโอกาสใน

การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าจำนวน 29 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.52 ขาดการยกย่องชมเชยเมื่อทำได้ตามเป้าหมาย จำนวน 25 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 27.17 ความรับผิดชอบสูงเกินตำแหน่งงาน จำนวน 24 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.09 ความไม่มีอิสระ หรือมีอิสระน้อยในการทำงาน จำนวน 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.83 ความซับซ้อนในงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 19 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.65 ลักษณะงานไม่ท้าทาย จำนวน 18 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.57 ลักษณะงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ จำนวน 17 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.48 ขาดความไว้วางใจในการทำงาน จำนวน 15 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.30 และไม่มีปัญหาในการทำงาน จำนวน 3 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.26

**ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
สุขอนามัยในการทำงาน**

ปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ความไม่ชัดเจนในนโยบาย	32	34.78
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	24	26.09
บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน	34	36.96
ขาดความสามัคคีในหมู่คณะ	18	19.57
ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน	13	14.13
ตำแหน่งหน้าที่ไม่สอดคล้องกับงาน	19	20.65
ความไม่มีเหตุผลในการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง	31	33.70
ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน	25	27.17
ความไม่เหมาะสมสถานที่ทำงาน และความเพียงพอของอุปกรณ์	18	19.57
ความไม่เหมาะสมและความทันสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศ	24	26.09
ความไม่เหมาะสมของผลตอบแทนในการทำงาน	49	53.26
ความไม่ชัดเจนในการพิจารณาผลตอบแทน	47	51.09
ไม่มีปัญหาในการทำงาน	5	5.43

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย
 สุขอนามัยในการทำงานในเรื่องความไม่เหมาะสมของผลตอบแทนในการทำงานจำนวน 49 คน
 หรือคิดเป็นร้อยละ 53.26 รองลงมามีปัญหาเรื่องความไม่ชัดเจนในการพิจารณาผลตอบแทน
 จำนวน 47 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 51.09 เรื่องบรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน
 จำนวน 34 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.96 ความไม่ชัดเจนในนโยบายจำนวน 32 คน หรือคิดเป็น
 ร้อยละ 34.78 ความไม่มีเหตุผลในการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งจำนวน 31 คน หรือคิดเป็น
 ร้อยละ 33.70 ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานจำนวน 25 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 27.17 ความไม่
 เหมาะสม และความทันสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศ และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา
 จำนวน 24 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.09 ตำแหน่งหน้าที่ไม่สอดคล้องกับงานจำนวน 19 คน
 หรือคิดเป็นร้อยละ 20.65 ขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ความไม่เหมาะสมสถานที่ทำงาน และ
 ความเพียงพอของอุปกรณ์ จำนวน 18 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.57 ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ให้ความ
 ร่วมมือในการทำงานจำนวน 13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.13 และไม่มีปัญหาในการทำงาน
 จำนวน 5 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 5.43

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ธนาคารควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มจำนวนพนักงานให้เพียงพอกับการให้บริการ
 ลูกค้าให้มากขึ้น เนื่องจากมีพนักงานไม่เพียงพอกับการให้บริการลูกค้าในเวลาเร่งด่วน โดย
 ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้าเปรียบเทียบกับอัตรากำลังของพนักงาน
 และปริมาณงานมากเกินไป (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 8 ชุด)

2. ธนาคารควรให้ความสำคัญกับการวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบมากขึ้น
 โดยเฉพาะการตั้งเป้าหมายการทำงานควรให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง
 หน้าที่ (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 8 ชุด)

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

1.1 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีปัจจัยการจูงใจหรือ ตัวจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) จำแนกตามเพศ

1.1.1 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)	3.53 (มาก)
2. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)
3. การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.54 (มาก)	3.54 (มาก)	3.54 (มาก)
4. การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.56 (มาก)	3.63 (มาก)	3.59 (มาก)
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)
6. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยาก ซับซ้อน	3.29 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
7. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน	3.14 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
8. การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.37 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
รวม	3.44 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจ ต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงานด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.44) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.75) การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.56) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.54) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.47) การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.37) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยากซับซ้อน (3.29)งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.14)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจ ต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.49) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.77) การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.63) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.38) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยากซับซ้อน (3.20) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.15)

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการงูใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	3.04 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.54 (มาก)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา	3.20 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.50 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
5. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)
6. การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ	3.37 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ	3.22 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
8. การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	2.58 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
9. ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.45 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.57 (มาก)
รวม	3.29 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการงูใจหรือตัวงูใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.29) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับ

การยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.79) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.54) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (3.50) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.45) การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.37) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.22) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.20) การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร (3.04) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.58)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.42) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.81) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.70) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.68) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (3.45) การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.43) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.38) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.36) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (3.13) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.90)

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.16 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
2. การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
3. การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	2.97 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
4. การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
5. การมีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน	2.54 (ปานกลาง)	2.52 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน	2.29 (น้อย)	2.31 (น้อย)	2.30 (น้อย)
7. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม	2.37 (น้อย)	2.61 (ปานกลาง)	2.48 (น้อย)
รวม	2.78 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.78) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.29) การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.16) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (2.97) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (2.89) การมีโอกาสดำเนินการต่อ

และดูงาน (2.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.37) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.29)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.84) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.27) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.02) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (2.88) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.61) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (2.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.31)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

1.1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.10 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.22 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.12 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.89 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.25 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
6. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	2.87 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
รวม	3.07 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.07) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.25) ลักษณะงาน ที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.22) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (3.12) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (3.10) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.89) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (2.87)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.31) โดย

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.59) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.56) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (3.11) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.04)

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.77 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.60 (ปานกลาง)	2.52 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.56 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	2.72 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)
5. การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ	2.66 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
6. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.10 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
รวม	2.73 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง (2.73) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (3.10) การกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.77) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.72) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.66) ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.60) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.56)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคตจำแนกตามเพศ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (2.80) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (3.13) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.97) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.81) การกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.72) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.65) และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.52)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

1.1.6 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้าน ความรับผิดชอบ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน	3.10 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	2.87 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
3. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.37 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
4. การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ	3.12 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
5. ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน	2.77 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
6. การได้รับความเชื่อถือในงาน	3.10 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
รวม	3.05 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.05) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.37) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.12) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน และการได้รับความเชื่อถือในงาน (3.10) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (2.87) และความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.77)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.21) โดยปัจจัย

ย่อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.47) การได้รับความเชื่อถือในงาน (3.29) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.18) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (3.15) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (3.11) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (3.06)

สรุปผลการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 34 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.29 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.78 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.07 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
5. ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	2.73 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.05 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.44) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.29) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.07) ด้านความรับผิดชอบ (3.05) ด้านความก้าวหน้าในงาน (2.78) และด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2.73)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับปานกลาง (3.21) โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.49) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.35) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.31) ด้านความรับผิดชอบ (3.21) ด้านความก้าวหน้าในงาน (2.84) และด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2.80)

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน (Hygiene Factors) จำแนกตามเพศ

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	3.35 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
2. การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.16 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
3. ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.00 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
4. ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย	2.79 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ชัดเจน	2.91 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
รวม	3.04 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานจำแนกตามเพศ โดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง (3.04) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.35) การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.16) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.00) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ชัดเจน (2.91) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.79)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.16) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.29) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.22) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ชัดเจน (3.20) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.93)

1.2.2 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
3. การรับฟังข้อคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.08 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.00 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
6. ความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
7. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	2.75 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
8. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	2.79 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
รวม	3.08 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.08) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน (3.39) วิธีการควบคุมดูแล

การปฏิบัติงาน (3.33) ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.18) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.12) การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (3.08) การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.00) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.79) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.75)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.24) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.40) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.36) ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน (3.34) ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.27) การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (3.25) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.06) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.93)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
2. ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.06 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.06 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.10 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.06 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.10 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
7. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.97 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
รวม	3.08 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.08) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.27) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.10) ความจริงใจ และความเป็นกันเองของ

ผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.06) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.97)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษา หรือปัจจัย สุนอนามัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.15) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การ ติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.22) การ วางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.20) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.13) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชาและ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.11) การ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (3.09)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

1.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน	3.75 (มาก)	3.59 (มาก)	3.67 (มาก)
2. ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ	3.66 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.64 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.58 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.52 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
6. การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.54 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
7. ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน	3.62 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
8. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	3.60 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
รวม	3.61 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.61) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน (3.75) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ (3.66) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.64) ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.62) บรรยากาศในการ

ทำงานร่วมกัน (3.60) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (3.58) การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.54) การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.52)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการดำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.61) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน (3.59) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.47) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ (3.43) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.38) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.36) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (3.34) ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.29)

1.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	3.16 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
2. ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด	3.08 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
3. การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
รวม	3.04 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจ ต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.04) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.16) ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด (3.08) การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (3.00)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.62) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (3.50) ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด (3.37) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.00)

1.2.6 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่	3.41 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.50 (ปานกลาง)
4. ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.45 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
5. ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	2.79 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
6. ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	3.14 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
7. ความเหมาะสมของการโยกย้ายตำแหน่งงาน	2.87 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
รวม	3.23 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.23) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.54) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.45) การได้รับ

การยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ (3.41) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.14) ความเหมาะสมของการโยกย้ายตำแหน่งงาน (2.87) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง (2.79)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.23) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.56) และอยู่ใน ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.50) ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.47) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ (3.45) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (2.95) ความเหมาะสมของการโยกย้ายตำแหน่งงาน (2.88) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง (2.81)

1.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความมั่นคงในอาชีพ	3.22 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
2. ความมั่นคงของธนาคาร	3.79 (มาก)	3.61 (มาก)	3.70 (ปานกลาง)
3. การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง	2.97 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
4. บทบาทหน้าที่และผลงานของ สหภาพแรงงาน	2.87 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
5. ความเป็นธรรมในการพิจารณาจ้างพนักงาน	2.97 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
รวม	3.16 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.16) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (3.79) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (3.22) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง และความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (2.97) บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.87)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.08) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (3.61) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.06) ความมั่นคงในอาชีพ (3.04) ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (2.86) บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.84)

1.2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.10 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
5. ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
6. สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน	2.93 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
รวม	3.24 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.24) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.43) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.41) ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.39) ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (3.20) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.10) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (2.93)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัย
 สุขอนามัยในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 (3.31) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจ เรียงตามลำดับได้แก่ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการ
 เดินทางไปทำงาน (3.45) ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.43) ความรู้สึก
 ผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.40) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.34)
 ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (3.15) ภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจาก
 การทำงาน (3.09)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

1.2.9 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.16 (น้อย)	2.38 (น้อย)	2.27 (น้อย)
2. ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม	3.10 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
3. ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์ อำนวยความสะดวก	2.89 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
4. ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยี สารสนเทศ	2.97 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
6. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
7. ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะ ของสถานที่	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
8. การแต่งกายของพนักงาน	3.87 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)
รวม	3.12 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.12) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ การแต่งกายของพนักงาน (3.87) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.43) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.41) การออกแบบสถานที่

เหมาะสม (3.20) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม (3.10) ความทันสมัย และรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (2.97) ความเพียงพอของเครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.89) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.16)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.09) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้แก่ การแต่งกายของพนักงาน (3.40) ความสว่างการถ่ายเทอากาศ และสัญลักษณ์ของสถานที่ (3.38) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.31) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.20) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.13) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.81) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.38)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

1.2.10 ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ	2.89 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.52 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)
3. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.58 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร	2.60 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
5. การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.04 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล	3.29 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
7. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	1.91 (น้อย)	1.86 (น้อย)	1.89 (น้อย)
8. สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ	2.31 (น้อย)	2.34 (น้อย)	2.32 (น้อย)
9. สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน	2.54 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)
10. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร	2.64 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
11. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	2.97 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
รวม	2.66 (ปานกลาง)	2.54 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.66) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล (3.29) การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.04) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.97) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (2.89) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (2.64) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.60) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.58) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (2.54) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (2.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ (2.31) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (1.91)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา หรือปัจจัย สุขอนามัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.54) โดยปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.20) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.11) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (3.09) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.88) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.81) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.75) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (2.72) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือ การศึกษานูตร (2.68) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (2.59) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ (2.34) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (1.86)

สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อปัจจัยการธำรง
รักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 45 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.04 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.08 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.08 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.61 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.04 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
6. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
7. ด้านความมั่นคงในงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.24 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
10. ด้านค่าตอบแทน	2.66 (ปานกลาง)	2.54 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.61) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.24) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.23) ด้านความมั่นคงในงาน (3.16) ด้านสภาพการทำงาน (3.12) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.08) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของ

ผู้บังคับบัญชา (3.08) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.04) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
(3 . 0 4) และด้านค่าตอบแทน (2 . 6 6)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.40) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (3.39) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.24) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.23) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.21) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.16) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.15) ด้านสภาพการทำงาน (3.09) ด้านความมั่นคงในงาน (3 . 0 8) และด้านค่าตอบแทน (2 . 5 4)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยการจูงใจหรือตัว
จูงใจในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) จำแนกตามตำแหน่งงาน

2.1.1 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วยผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการธุรกิจ ทั่วไปทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	3.90 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.53 (มาก)
2. การได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.05 (มาก)	3.53 (มาก)	3.61 (มาก)	3.90 (มาก)	3.85 (มาก)	3.76 (มาก)
3. การตัดสินใจในงานของ ตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.85 (มาก)	3.53 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.54 (มาก)
4. การแก้ปัญหาในงานของ ตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.85 (มาก)	3.53 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.85 (มาก)	3.60 (มาก)
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงาน	3.75 (มาก)	3.56 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.57 (มาก)	3.62 (มาก)
6. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยาก ซับซ้อน	3.35 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
7. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน	3.10 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
8. การทำงานของตนเองได้ตาม เป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.30 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
รวม	3.64 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 46 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงานด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.64) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.54) ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไปทั่วไป (3.50) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (3.40) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (3.33) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (4.05) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.90) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และการแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.85) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.75) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยาก ซับซ้อน (3.35) การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.30) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.56) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.53) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และงานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.28) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยากซับซ้อน (3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.61) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.53) และ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.46) การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.38) การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.30) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.23) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยาก ซับซ้อน (3.15) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.90) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.70) การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.55) และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการ

ปฏิบัติงาน (3.50) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.40) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยาก ซับซ้อน (3.30) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.85) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.71) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยาก ซับซ้อน (3.57) และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.42) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (2.71)

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร	3.10 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.80 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.55 (มาก)	3.85 (มาก)	3.60 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา	3.50 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา	3.60 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.71 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
5. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า	3.95 (มาก)	3.68 (มาก)	3.92 (มาก)	3.75 (มาก)	3.85 (มาก)	3.80 (มาก)
6. การได้รับการยอมรับในผลงานทำที่สำเร็จ	3.25 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ	3.55 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
8. การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
9. ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.85 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.50 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.57 (มาก)
รวม	3.51 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ในระดับ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.67) ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.51) ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (3.22) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (3.36) และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.32) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจ ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.95) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.85) ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.80) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา (3.60) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.50) การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.25) การได้รับการยกย่องชมเชย (3.10) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.68) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.46) การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.37) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา (3.34) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.31) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.15) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.12) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (3.00) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.92) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.69) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.61) และมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา (3.38) การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.30) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.23) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (3.15) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.75) ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือ

ผู้ได้บังคับบัญชา (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงานเท่าที่ท่านทำได้สำเร็จและความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.50) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.15) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (4.00) ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า และการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.85) การได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.71) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.28) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (3.14)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.50 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
2. การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.75 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
3. การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.45 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
4. การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ	3.25 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
5. การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.80 (ปานกลาง)	2.34 (ปานกลาง)	2.38 (ปานกลาง)	2.40 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน	2.80 (ปานกลาง)	1.96 (น้อย)	2.15 (น้อย)	2.25 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)	2.30 (น้อย)
7. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม	2.90 (ปานกลาง)	2.18 (น้อย)	2.53 (ปานกลาง)	2.40 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)	2.48 (น้อย)
รวม	3.20 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.20) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.19) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (2.76) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (2.72) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (2.56) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยจัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.75) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.50) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.45) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (3.25) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.90) การมีโอกาสศึกษาต่อ และดูงาน และ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (2.96) การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.93) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (2.84) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (2.71) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (2.34) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.18) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (1.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.38) การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.30) การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.23) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (3.30) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (2.76) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ก็คือการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.25) การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ (3.20) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (2.90) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (2.65) และมีความพึงพอใจในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.40) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.71) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (3.42) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.28) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และการได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (3.14) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.85)

2.1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.45 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.85 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท้าทาย	3.65 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.30 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	2.96 (ปานกลาง)
5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.65 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
6. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.10 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	2.95 (ปานกลาง)
รวม	3.50 (มาก)	2.88 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจหรือตัวจิตใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.64) ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.50) อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.26) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (3.09) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (2.88) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.85) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.65) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (3.45) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.30) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.18) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.00) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (2.84) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (2.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.38) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.30) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (2.92) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.40) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.25) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.10) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (4.00) งานที่ทำเป็นงานที่

ตรงกับความถนัด และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.71) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (3.28)

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.25 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.46 (น้อย)	2.75 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.05 (ปานกลาง)	2.34 (น้อย)	2.38 (น้อย)	2.50 (น้อย)	2.71 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.95 (ปานกลาง)	2.50 (น้อย)	2.38 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	3.05 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
5. การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ	3.05 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
6. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง	3.25 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
รวม	3.10 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.10) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ

(2.92) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (2.79) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (2.66) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (2.56) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยจัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.25) ความเสมอภาคด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (3.05) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (2.81) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.62) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.56) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยเรียงตามลำดับได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและ เป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.50) ความเสมอภาคด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.15) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.84) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.76) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.46) ความเสมอภาคด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และ เป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.35) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.85) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และการเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.75) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือความเสมอภาคด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.42) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (3.14) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.85) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.71)

2.1.6 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการธุรกิจ ทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน กับตำแหน่งงาน	3.35 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน	3.30 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
3. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.80 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
4. การได้รับมอบหมายงานเฉพาะ กิจอื่นนอกเหนืองานประจำ	3.25 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
5. ความไว้วางใจในการตัดสินใจ ในงาน	3.10 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
6. การได้รับความเชื่อถือโดยไม่ ต้องควบคุม	3.65 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
รวม	3.40 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 51 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.40) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.23) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.13) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (3.09) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (2.95) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.80) การได้รับความเชื่อถือ (3.65) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน กับตำแหน่งงาน (3.35) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (3.30) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.25) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.25) การได้รับความเชื่อถือ (3.06) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (2.96) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.84) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (2.81) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (2.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.46) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.30) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (3.07) การได้รับความเชื่อถือ (3.00) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (2.92) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (3.40) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.35) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.25) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน การได้รับความเชื่อถือ (2.95) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (3.40) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.28) การได้รับความเชื่อถือ (3.23) การได้รับมอบหมายงาน

เฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.14) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (3.00)

สรุปผลการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 52 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.64 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.51 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.20 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.50 (มาก)	2.88 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)
5. ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	3.10 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.40 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.64) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.51) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.50)

มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (3.40) ด้านความก้าวหน้าในงาน (3 . 2 0) และด้านความก้าวหน้าในอนาคต (3 . 1 0)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการด้านสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.67) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.64) ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.54) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (3.23) ด้านความก้าวหน้าในงาน (3 . 1 9) และด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2 . 9 2)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.50) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.32) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.26) ด้านความรับผิดชอบ (3.13) ด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2.79) และด้านความก้าวหน้าในงาน (2 . 7 2)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.36) ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.33) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.09) ด้านความรับผิดชอบ (3.09) ด้านความก้าวหน้าในงาน (2 . 7 6) และด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2 . 6 6)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.40) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.22) ด้านความรับผิดชอบ (2.95) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.88) ด้านความก้าวหน้าในงาน (2 . 5 6) และด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2 . 5 6)

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน (Hygiene Factors) จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	3.35 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
2. การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.30 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
3. ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.05 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
4. ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย	3.10 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.10 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
รวม	3.18 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 53 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน จำแนกตามตำแหน่งงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.19) ระดับตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.18) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (3.18) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (2.88) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการ ส่วนบุคคล (2.77) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.35) การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.30) ความยืดหยุ่น ในการบริหารตามนโยบาย และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความ ชัดเจน (3.10) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.37) ความ เข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.31) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรมีความชัดเจน โปร่งใส (3.28) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (3.09) ความ ยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรมีความชัดเจน โปร่งใส (2.92) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (2.84) การ สื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (2.76) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก คือการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.55) และมีความ พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่าง ทั่วถึง (3.35) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.20) การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (3.10) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (3.00) การ

สื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.85) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (2.71)

2.2.2 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
3. การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.30 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
6. ความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
7. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.05 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)

8. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.10 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
รวม	3.31 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 54 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม ตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.31) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.27) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจ ทั่วไป (3.18) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (3.13) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (2.91) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน และการให้ คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.50) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.45) ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.35) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.30) การรับฟังข้อคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.25) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.10) ความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน (3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน (3.40) วิธีการ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.37) ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.31) การรับฟัง ข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.25) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.15) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.03) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ความ ยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.46) การ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.07) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.00) ความ ชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน (2.92) การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.84) ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.76) ความ ยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.50) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.20) การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.15) การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (3.10) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.95) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.42) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.41) ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาและความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.28) การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.14) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.00)

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการธุรกิจ ทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	3.35 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
2. ความจริงใจและความเป็นกันเอง ของผู้บังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา	3.20 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับ	3.35	2.90	2.84	3.15	3.57	3.09

บัญชา	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(มาก)	(ปานกลาง)
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)
7. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.10 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
รวม	3.27 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 55 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.58) ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.27) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.10) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (2.99) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (2.97) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาและการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.35) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.30) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (3.20) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.18) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.06) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.00) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (2.96) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชาการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.15) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.07) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.00) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.92) ความยุติธรรม ในการบังคับบัญชา (2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.20)

การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.15) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชาและการเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.10) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (3.05) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.71) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.42)

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)
2. ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ	3.65 (มาก)	3.68 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.55 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.75 (มาก)	3.59 (มาก)	2.92 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.51 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.75 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
6. การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.60 (มาก)	3.59 (มาก)	2.69 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)

7. ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)	2.84 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
8. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	3.60 (มาก)	3.65 (มาก)	2.92 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	4.00 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
รวม	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.51 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.76) ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.65) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (3.61) และอยู่ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.50) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (2.94) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (3.75) ความสนทนสมจริงใจในที่ทำงาน (3.70) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ (3.65) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.60) ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสนทนสมจริงใจในที่ทำงาน (3.81) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ (3.68) ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.65) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.59) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความสนทนสมจริงใจในที่ทำงาน (3.23) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.00) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (2.92) ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (2.84) การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (2.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน (3.70) การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.55) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (3.50) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน และความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (4.00) ความช่วยเหลือ และร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ และความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.85) ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน และความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.71) การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.57)

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน				
	ผู้ช่วยผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการธุรกิจ ทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ตามคำสั่ง	3.10 (ปานกลาง)	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
2. ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ ตามกำหนด	3.20 (ปานกลาง)	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
3. การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาใน การทำงาน	3.20 (ปานกลาง)	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	3.25 (ปานกลาง)	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ของ	3.20	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล

ผู้ได้บังคับบัญชา	(ปานกลาง)				
รวม	3.19 (ปานกลาง)	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล

จากตารางที่ 57 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.19)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.25) ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (3.20) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.10)

2.2.6 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่	3.45 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.65 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.51 (ปานกลาง)
4. ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.90 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)

5. ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าสูง	3.15 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
6. ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	3.25 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
7. ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน	3.15 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
รวม	3.45 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 58 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.45) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.28) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.19) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (3.15) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.90) ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติและ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.65) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ (3.45) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.25) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าสูง และความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.59) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าสูง (3.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.46) ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.31) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (2.93) ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (2.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.46) ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.38) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.07) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าสูง และความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.45) ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.40) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่และความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.35) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.05) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง (2.80) ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.28) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง และความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.00)

2.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความมั่นคงในอาชีพ	3.50 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)
2. ความมั่นคงของธนาคาร	4.10 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)	3.70 (มาก)
3.การมีองค์กรสภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง	3.45 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. บทบาทหน้าที่และผลงานของสภาพแรงงาน	3.15 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.30 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
5. ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษพนักงาน	3.20 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
รวม	3.48 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 59 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับ มาก ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.51) ในระดับปานกลาง ระดับ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.48) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.19) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (2.94) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ บริการส่วนบุคคล (2.73) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ ความมั่นคงของธนาคาร (4.10) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (3.50) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.45) ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (3.20) บทบาทหน้าที่และผลงานของ สหภาพแรงงาน (3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงของธนาคาร (3.40) การมีองค์กรสหภาพแรงงาน ที่แข็งแกร่ง บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.87) ความเป็นธรรมในการพิจารณา ลงโทษพนักงาน (2.81) ความมั่นคงในอาชีพ (2.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงของธนาคาร (3.15) ความมั่นคงในอาชีพ (2.84) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (2.69) บทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับมาก คือความมั่นคงของธนาคาร (4.00) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียง ตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (3.35) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง ความเป็น ธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (2.90) บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงของธนาคาร (4.14) ความมั่นคงในอาชีพ (3.71) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่ แข็งแกร่ง (3.42) บทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงาน และความเป็นธรรมในการ พิจารณาลงโทษพนักงาน (3.14)

2.2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.60 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน	4.00 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน	3.80 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
5. ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน	3.60 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
6. สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน	3.10 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.01 (ปานกลาง)

รวม	3.59 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
-----	---------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

จากตารางที่ 60 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.59) ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.44) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.28) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (3.20) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (3.07) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (4.00) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.80) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.60) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (3.40) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.28) ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.21) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.15) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.06) ความรักความอบอุ่น ในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (3.00) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.46) ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.30) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.15) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.00) ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.40) ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (3.35) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.30) สุขภาพส่วนตัว และสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน และสุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวและ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.42) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.28)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.9 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงานสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.45 (น้อย)	2.18 (น้อย)	2.15 (น้อย)	2.20 (น้อย)	2.57 (ปานกลาง)	2.27 (ปานกลาง)
2. ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม	3.70 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
3. ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	2.60 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
4. ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.85 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม	3.10 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
6. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
7. ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่	3.35 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
8. การแต่งกายของพนักงาน	3.90 (มาก)	3.65 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)	3.65 (มาก)
รวม	3.15 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 61 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (3.19) ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (3.15) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (3.13) ระดับ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด (3.09) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (2.99) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยจัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การแต่งกายของพนักงาน (3.90) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม (3.70) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.35) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.25) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.10) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (2.85) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.60) และมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือการแต่งกายของพนักงาน (3.65) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงาน และความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.37) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.25) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม (3.03) ความทันสมัย และรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.00) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.87) และมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การแต่งกายของพนักงาน (3.38) ขนาดของสถานที่ทำงาน และความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.23) ความทันสมัย และรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.15) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (3.00) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม (2.69) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.65) การแต่งกายของพนักงาน (3.60) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.30) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.25) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (3.00) และ มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือการแต่งกายของพนักงาน (3.57) และ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงาน และความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.42) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการออกแบบสถานที่เหมาะสม (3.14) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม (3.00) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.85) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.57)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.10 ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน					
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติ การบริการ ส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ	3.35 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.95 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.30 (น้อย)	2.60 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)
3. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.85 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)	2.50 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร	2.70 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.46 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
5. การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.10 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล	3.30 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
7. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	1.75 (น้อย)	1.84 (น้อย)	1.61 (น้อย)	2.20 (น้อย)	2.14 (น้อย)	1.89 (น้อย)
8. สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ	2.25 (น้อย)	2.18 (น้อย)	2.15 (น้อย)	2.50 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.32 (น้อย)
9. สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน	2.15 (น้อย)	2.50 (น้อย)	2.61 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)
10. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	2.05 (น้อย)	2.75 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.42 (น้อย)	2.66 (ปานกลาง)
11. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	2.95 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)
รวม	2.67 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 62 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงาน ในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ (2.90) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป (2.87) ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา (2.67) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้าน เงินสด (2.61) และระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล (2.56) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (3.35) สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล (3.30) การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.10) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.95) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.85) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.70) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านสิทธิการใช้น้ำพักตากอากาศ (2.25) สวัสดิการด้านการสนับสนุน การศึกษาของพนักงาน (2.15) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (2.05) สวัสดิการด้าน ชุดฟอร์มการทำงาน (1.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน และสวัสดิการค่า รักษาพยาบาล (3.00) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.81) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (2.78) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (2.75) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.68) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.62) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (2.56) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของ พนักงาน (2.50) สวัสดิการด้านสิทธิการใช้น้ำพักตากอากาศ (2.18) สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม การทำงาน (1.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน และสวัสดิการค่า รักษาพยาบาล (3.07) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.84) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (2.69) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษา ของพนักงาน (2.61) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.53) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.46) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน (2.30) สวัสดิการด้านสิทธิการใช้น้ำพักตากอากาศ (2.15) สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม การทำงาน (1.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล (3.50) การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน และสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (3.20) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.05) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (2.95) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.85) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (2.60) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา และสวัสดิการด้านสิทธิการใช้อาคารพักตากอากาศ (2.50) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (2.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.28) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการด้านสิทธิการใช้อาคารพักตากอากาศ และผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (3.00) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.85) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (2.57) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (2.42) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (2.14)

สรุปผลการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัย
สุขอนามัยในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 63 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มี ต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัย สุขอนามัย	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วยผู้จัด การสาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการธุรกิจ ทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุนสิน เชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้ บังคับบัญชา	3.31 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)	3.51 (มาก)
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.19 (ปานกลาง)	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	3.19 (ปานกลาง)
6. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
7. ด้านความมั่นคงในงาน	3.48 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.59 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
10. ด้านค่าตอบแทน	2.67 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 63 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่
ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.76) ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา (3.58) ด้านความมั่นคงในงาน (3.51) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียง
ตามลำดับได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.44) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.28) ด้านวิธี
ปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.27) ด้านสภาพการทำงาน (3.13) ด้านค่าตอบแทน
(2 . 9 0) และด้านนโยบายการบริหารงาน (2 . 8 8)

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.65) ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว (3.59) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน
(3.48) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.45) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา
(3.31) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.27) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (3.19)
ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.18) ด้านสภาพการทำงาน (3.15) และด้านค่าตอบแทน (2.67)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยใน
การทำงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.50) มีความพึงพอใจอยู่ใน
ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.28) ด้านสภาพการทำงาน (3.19) ด้านนโยบาย
การบริหารงาน (3.19) ด้านความมั่นคงในงาน (3.19) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของ
ผู้บังคับบัญชา (3.18) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.15) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
(3 . 1 0) และด้านค่าตอบแทน (2 . 8 7)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการ
ทำงาน อยู่ในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.61) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
ปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.18) ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน
หน่วยงาน (3.15) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.13) ด้านสภาพการทำงาน
(3.09) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.07) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (2.99) ด้านความ
มั่นคงในงาน (2 . 9 4) และด้านค่าตอบแทน (2 . 6 1)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยใน
การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.20) ด้าน
ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.19) ด้านสภาพการทำงาน (2.99) ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา (2.97) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.94) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา
ของผู้บังคับบัญชา (2.91) ด้านนโยบายการบริหารงาน (2.77) ด้านความมั่นคงในงาน (2.73) และ
ด้านค่าตอบแทน (2 . 5 6)

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

3.1.1 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000บาท	20,001-30,000บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.95 (มาก)	3.53 (มาก)
2. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.54 (มาก)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)	4.09 (มาก)	3.76 (มาก)
3. การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.27 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.77 (มาก)	3.54 (มาก)
4. การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.54 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)	3.59 (มาก)
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.63 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)
6. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยากซับซ้อน	3.18 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
7. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน	3.00 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
8. การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.45 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
รวม	3.32 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.61 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 64 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก ในระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.55) ระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.61) ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.32) และระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (3.31) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาทมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.63) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.45) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.27) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยากซับซ้อน (3.18) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และงานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือด้านการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.68) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.40) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และการทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.32) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.24) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยากซับซ้อน (2.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.76) การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.70) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.67) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.64) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.58) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.47) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ยากซับซ้อน (3.44) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (4.09) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.95) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.77) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.72) การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.62) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่งานที่ทำ

สำเร็จเป็นงานที่ยาก ซับซ้อน (3.40) การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.27) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.04)

3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	3.18 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพและสังคมยอมรับ	3.54 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.86 (มาก)	3.61 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือผู้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.45 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
5. การได้รับการยอมรับจากบุคคล ทั่วไปหรือลูกค้า	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)
6. การได้รับการยอมรับในผลงาน เท่าที่ท่านทำได้สำเร็จ	3.45 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานที่สำคัญ	2.81 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
8. การมีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	2.27 (น้อย)	2.56 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
9. ความภาคภูมิใจในอาชีพ และ หน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.18 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.86 (มาก)	3.57 (มาก)
รวม	3.16 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 65 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในระดับมาก ในระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.57) ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.16) ระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (3.09) และระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.42) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาทมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.63) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.45) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ ที่รับผิดชอบ (3.18) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.00) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (2.81) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาทมีความพึงพอใจ ในระดับมาก คือการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.60) และมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.28) ความ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.24) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.08) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือ ผู้บังคับบัญชา (2.88) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (2.76) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก คือการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.88) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.76) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.73) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.64) การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.61) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (3.58) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.55) และมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (3.38) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (4.00) ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ความภาคภูมิใจในอาชีพและหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.86) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา (3.59) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.40) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.31) การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.18) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (2.95) การมีรางวัลตอบแทน ความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.68)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

3.1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม	2.81 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
2. การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	2.81 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
3. การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	2.72 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
4. การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ	2.18 (น้อย)	2.28 (น้อย)	2.88 (ปานกลาง)	2.54 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)
5. การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.00 (น้อย)	2.28 (น้อย)	2.88 (ปานกลาง)	2.54 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน	1.63 (น้อย)	2.04 (น้อย)	2.61 (ปานกลาง)	2.45 (น้อย)	2.30 (น้อย)
7. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม	1.90 (น้อย)	2.08 (น้อย)	2.91 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)
รวม	2.29 (น้อย)	2.51 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 66 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.11) ระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (2.94) ระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (2.51) และในระดับน้อย ในระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (2.29) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม และการมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.81) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (2.72) และมีความพึงพอใจ ในระดับน้อยเรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (2.18) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (2.00) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (1.90) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (1.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม (3.00) การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.68) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (2.64) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (2.28) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.08) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม (3.50) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.20) การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.17) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.91) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ และการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (2.88) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม และการมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.22) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.04) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.59) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ และการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (2.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.45)

3.1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	2.81 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.18 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.27 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.81 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.27 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
6. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	2.63 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
รวม	2.99 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 67 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.48) ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.23) ระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (2.99) และระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (2.96) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.27) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้

ต้องการ (3.18) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.81) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาทมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.20) ลักษณะงานที่ทำอยู่ ตรงกับความต้องการ (3.08) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.04) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.72) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (2.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาทมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.41) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.38) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.29) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.20) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (3.11) งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.86) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.72) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.68) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (3.31) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.27) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.04)

3.1.5 ด้านความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความก้าวหน้า ในอนาคต	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.54 (ปานกลาง)	2.36 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.36 (น้อย)	2.20 (น้อย)	2.79 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.36 (น้อย)	2.44 (น้อย)	2.79 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	2.63 (ปานกลาง)	2.48 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
5. การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ	2.63 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
6. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง	3.09 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
รวม	2.60 (ปานกลาง)	2.48 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 68 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.00) ระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (2.81) ระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (2.60) และ ระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (2.48) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.09) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม และการเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.63) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือ ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (2.80) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.60) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยเรียงตามลำดับได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.48) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.44) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.36) ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาทมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.41) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (3.05) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (3.00) ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.04) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.90) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.81) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.77) ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.72) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.63)

3.1.6 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรับผิดชอบ	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน กับตำแหน่งงาน	2.63 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน	2.63 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
3. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.09 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
4. การได้รับมอบหมายงานเฉพาะ กิจอื่นนอกเหนืองานประจำ	2.81 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
5. ความไว้วางใจในการตัดสินใจ ในงาน	2.81 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
6. การได้รับความเชื่อถือโดยไม่มี ต้องควบคุม	3.27 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
รวม	2.87 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 69 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.26) ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.21) ระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (3.01) และระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (2.87) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับความเชื่อถือ (3.27) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.09) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่น

นอกเหนืองานประจำและ ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.81) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานและ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (2.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.36) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.28) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (3.00) การได้รับความเชื่อถือ (2.88) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (2.84) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.41) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานและการได้รับความเชื่อถือ (3.26) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (3.23) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.08) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมาก คือความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.77) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับความเชื่อถือ (3.40) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (3.22) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.18) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (3.13) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.86)

สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจ
หรือตัวจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 70 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ	รายได้ต่อเดือน				
	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.61 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.16 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.29 (น้อย)	2.51 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.99 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
5. ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	2.60 (ปานกลาง)	2.48 (น้อย)	3.00 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
6. ด้านความรับผิดชอบ	2.87 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 70 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้มีรายได้ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.57) ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.55) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.23) ด้านความรับผิดชอบ (3.21) ด้านความก้าวหน้าในงาน (3.11) และด้านความก้าวหน้าในอนาคต (3.00) ผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.61) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.48) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.42) ด้านความรับผิดชอบ (3.26) ด้านความก้าวหน้าในงาน (2.94) และด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2.81)

ผู้มีรายได้ตั้งแต่ 15,001- 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.31) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.09) ด้านความรับผิดชอบ (3.01) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.96) ด้านความก้าวหน้าในงาน (2.51) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือ ด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2 . 4 8)

ผู้มีรายได้ตั้งแต่ 10,000- 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.32) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.16) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.99) ด้านความรับผิดชอบ (2.87) ด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2.60) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน (2 . 2 9)

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยการชำระรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน (Hygiene Factors) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

3.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	3.45 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
2. การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.09 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
3. ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.00 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
4. ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย	2.72 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.09 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
รวม	3.07 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 71 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (3.16) ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.13) ระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.07) และระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.01) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.45) การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (3.09) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.00) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส และการสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.36) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.16) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (3.08) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.26) การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.23) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.20) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (3.05) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส และการสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.13) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (2.95) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.86)

3.2.2 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.54 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
3. การรับฟังข้อคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.36 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.00 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
6. ความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.09 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
7. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	2.90 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
8. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	2.81 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
รวม	3.09 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 72 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.30) ระดับ

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.15) ระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (3.09) และระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.00) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.36) ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงานและความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.09) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองและการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.00) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.90) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน (3.44) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.28) การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.00) ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (2.96) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (2.84) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.80) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองและความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.47) ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงานและการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.41) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.32) การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.29) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.08) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.45) ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงานและวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.36) ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.22) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.18) การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.04) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.86) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.77)

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
2. ความจริงใจและความเป็นกันเอง ของผู้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.09 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา	3.00 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
7. การเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
รวม	3.15 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 73 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.30) ระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.15) ระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.12) และระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (3.09) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.27) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.18) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.09) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.12) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (2.96) การเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.84) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาและความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.80) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (2.76) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาและความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.38) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชาและความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.32) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (3.29) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.26) การเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.18) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.13) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (3.09) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.95)

3.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน	3.54 (มาก)	3.72 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)
2. ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ	3.36 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.58 (มาก)	3.63 (มาก)	3.55 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.51 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.72 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
6. การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.45 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
7. ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
8. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	3.45 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)	3.54 (มาก)
รวม	3.42 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.59 (มาก)	3.51 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก ในระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.59) ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.53) ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (3.45) และระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.42) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจ ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (3.72) ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน (3.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.45) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ และความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.36) ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน (3.72) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน และ บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.48) การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.40) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะและ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.36) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน (3.67) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.58) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.50) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.77) ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน (3.68) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ (3.63) บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.59) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.50)

3.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 15,000 บาท	15,001- 20,000บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ตามคำสั่ง	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	4.50 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)
2. ความร่วมมือในการทำงานให้ สำเร็จตามกำหนด	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	4.50 (มาก)	3.05 (ปานกลาง)	3.93 (มาก)
3. การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาใน การทำงาน	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	3.50 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	3.50 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ของ ผู้บังคับบัญชา	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	3.50 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
รวม	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	3.90 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก ในระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.90) ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.10) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก คือความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด (4.50) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.22) การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (3.16) ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด (3.05) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ตามคำสั่ง (2.94)

3.2.6 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติ	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.63 (มาก)	3.51 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับใน ตำแหน่งหน้าที่	3.27 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็น ตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.36 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.68 (มาก)	3.51 (มาก)
4. ความภูมิใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	3.27 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
5. ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาส ก้าวหน้าสูง	2.36 (น้อย)	2.56 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
6. ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบ	2.90 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
7. ความเหมาะสมของการโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่งงาน	2.81 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
รวม	3.04 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 76 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.36)ระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.04) ระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (3.03) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.36) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ และความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.27) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (2.90) ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (2.81) และมีความพึงพอใจ ในระดับน้อยคือ ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง (2.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.32) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.28) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ และความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.24) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (2.88) ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (2.72) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง (2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาทมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.61) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้แก่ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.50) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.20) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง (3.05) ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.81) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.68) ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.63) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ (3.45) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.09) ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (3.00) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง (2.90)

3.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมั่นคงในงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความมั่นคงในอาชีพ	3.18 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
2. ความมั่นคงของธนาคาร	3.81 (มาก)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.90 (มาก)	3.70 (มาก)
3. การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่ แข็งแกร่ง	3.00 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. บทบาทหน้าที่และผลงานของ สหภาพแรงงาน	3.09 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
5. ความเป็นธรรมในการพิจารณา ลงโทษพนักงาน	2.81 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
รวม	3.17 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 77 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.34) ระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.17) ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.14) และระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (2.88) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ ความมั่นคงของธนาคาร (3.81) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (3.18) บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (3.09) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.00) ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษพนักงาน (2.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ ความมั่นคงของธนาคาร (3.52) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (2.84) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่งและความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (2.76) บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมากคือ ความมั่นคงของธนาคาร (3.67) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (3.23) ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (3.00) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (2.97) บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมากคือความมั่นคงของธนาคาร (3.90) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.40) ความมั่นคงในอาชีพ (3.31) บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (3.09) ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (3.04)

3.2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน	2.90 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.09 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.86 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
5. ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
6. สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน	2.81 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
รวม	3.05 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 78 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.50) ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.35) ระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (3.07) และระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.05) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.27) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.18)

ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.09) ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (2.90) สุขภาพส่วนตัว และสุขภาพจิตจากการทำงาน (2.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.40) ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.08) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.04) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (2.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.47) ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.41) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.26) ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงานและความรู้สึกผูกพัน ต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.86) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.72) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (3.36) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.00)

3.2.9 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านสภาพการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.09 (น้อย)	2.16 (น้อย)	3.35 (ปานกลาง)	2.36 (น้อย)	2.64 (ปานกลาง)
2. ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม	3.00 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)
3. ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.00 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
4. ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.09 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
6. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
7. ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่	3.63 (มาก)	3.16 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
8. การแต่งกายของพนักงาน	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)	3.61 (มาก)	3.86 (มาก)	3.65 (มาก)
รวม	3.12 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 79 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (3.24) ระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (3.13) ระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (3.12) และระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (2.92)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.63) การแต่งกายของพนักงาน (3.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.45) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.18) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.09) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (3.00) และมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ การแต่งกายของพนักงาน (3.56) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.28) ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.16) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.00) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม (2.84) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (2.76) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.60) และมีความพึงพอใจ ในระดับน้อยคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การแต่งกายของพนักงาน (3.61) ความสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.58) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.47) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.35) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.29) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (3.14) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม (2.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจ ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การแต่งกายของพนักงาน (3.86) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม (3.72) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.31) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.13) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.04) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.00) ความเพียงพอ ของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.63) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.36)

3.2.10 ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านค่าตอบแทน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	>30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ	3.72 (มาก)	3.56 (มาก)	3.61 (มาก)	3.86 (มาก)	3.67 (มาก)
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.63 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
3. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.54 (ปานกลาง)	2.32 (น้อย)	2.70 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร	2.90 (ปานกลาง)	2.28 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
5. การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.27 (ปานกลาง)	2.52 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล	3.54 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
7. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	2.00 (น้อย)	2.04 (น้อย)	1.85 (น้อย)	1.72 (น้อย)	1.89 (น้อย)
8. สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ	2.36 (น้อย)	2.28 (น้อย)	2.47 (น้อย)	2.13 (น้อย)	2.32 (น้อย)
9. สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน	2.81 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.09 (น้อย)	2.56 (ปานกลาง)
10. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	3.18 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.18 (น้อย)	2.66 (ปานกลาง)
11. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	3.09 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)
รวม	2.82 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 80 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (2.82) ระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (2.73) และระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (2.60) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (3.72) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (3.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.27) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (3.18) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.09) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.90) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (2.81) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (2.63) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.54) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ (2.36) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (2.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (3.56) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล (2.84) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.72) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน และสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (2.68) การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (2.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.32) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร และสวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ (2.28) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (2.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (3.61) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล (3.29) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (3.02) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.00) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.85) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (2.79) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา และสวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (2.70) และมีความพึงพอใจในระดับน้อยเรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ (2.47) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (1.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (3.86) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (3.40) สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล (3.31) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.00) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.86) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.81) การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (2.68) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (2.18) สวัสดิการด้านสิทธิการไ้บ้านพักตากอากาศ (2.13) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (2.09) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (1.72)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai decorative element, possibly a crown or a ceremonial object. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. On either side of the elephant, there are stylized floral or sunburst-like symbols. The entire logo is rendered in a light gray color.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

สรุปผลการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัย
 สุขอนามัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 81 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัย สุขอนามัย	รายได้ต่อเดือน				
	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.07 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับ บัญชา	3.09 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.15 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.59 (มาก)	3.51 (มาก)
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	3.90 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
6. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.04 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
7. ด้านความมั่นคงในงาน	3.17 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.05 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.12 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
10. ด้านค่าตอบแทน	2.82 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 81 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติผู้มีรายได้ตั้งแต่ 20,001-
 30,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ
 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (3.90) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.53)
 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.36)

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.35) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.30) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.30) ด้านสภาพการทำงาน (3.24) ด้านความมั่นคงในงาน (3.14) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.13) และด้านค่าตอบแทน (2.82)

ผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.59) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.50) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.36) ด้านความมั่นคงในงาน (3.34) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.15) ด้านสภาพการทำงาน (3.13) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.12) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (3.10) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.01) และด้านค่าตอบแทน (2.73)

ผู้มีรายได้ตั้งแต่ 10,000- 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.42) ด้านความมั่นคงในงาน (3.17) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.15) ด้านสภาพการทำงาน (3.12) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.09) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.07) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.05) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.04) และด้านค่าตอบแทน (2.82)

ผู้มีรายได้ตั้งแต่ 15,001- 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.45) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.16) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.07) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.03) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านสภาพการทำงาน (2.92) ด้านความมั่นคงในงาน (2.88) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (2.85) และด้านค่าตอบแทน (2.60)

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

4.1 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยการจูงใจ หรือตัว
จูงใจในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) จำแนกตามอายุงาน

4.1.1 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	4.09 (มาก)	3.53 (มาก)
2. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตน ในการปฏิบัติงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.75 (มาก)	4.28 (มาก)	3.76 (มาก)
3. การตัดสินใจในงานของตนเองได้ เป็นผลสำเร็จ	3.22 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	4.00 (มาก)	3.54 (มาก)
4. การแก้ปัญหาในงานของตนเอง ได้เป็นผลสำเร็จ	3.22 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.90 (มาก)	3.60 (มาก)
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงาน	3.55 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.90 (มาก)	3.62 (มาก)
6. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานยาก ซับซ้อน	2.88 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
7. งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ ซับซ้อน	3.11 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
8. การทำงานของตนเองได้ตาม เป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.66 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
รวม	3.23 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.78 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 82 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัว
จูงใจในการทำงานด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับมาก ในอายุงาน

มากกว่า 20 ปี (3.78) อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.59) อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 10-15 ปี (3.32) อายุงานมากกว่า 5-10 ปี (3.23) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.66) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และการแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.22) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.11) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.00) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานยาก ซับซ้อน (2.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.64) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.50) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.46) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.40) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.34) การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.26) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานยาก ซับซ้อน (3.18) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.83) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.75) การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.66) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.58) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ งานที่ทำสำเร็จเป็นงานยาก ซับซ้อน (3.25) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (4.28) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (4.09) การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (4.00) การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.90) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานยาก ซับซ้อน (3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.38) งานที่ทำสำเร็จเป็นงานง่าย ไม่ซับซ้อน (3.19)

4.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการงูใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร	3.00 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
2. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	3.33 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	4.09 (มาก)	3.61 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือผู้บังคับบัญชา	3.11 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.66 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
5. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า	4.00 (มาก)	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)
6. การได้รับการยอมรับในผลงานเท่าที่ท่านทำได้สำเร็จ	3.44 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ	2.88 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.57 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
8. การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	2.22 (น้อย)	2.70 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
9. ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.44 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	4.19 (มาก)	3.57 (มาก)
รวม	3.23 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 83 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการงูใจ หรือตัวงูใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงานอยู่ในระดับปานกลาง ใน

อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.45) อายุงานมากกว่า 20 ปี (3.29) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี (3.25) และอายุงานมากกว่า 5-10 ปี (3.23) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (4.00) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา (3.66) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงานเท่าที่ท่านทำได้สำเร็จ และความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.44) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.33) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.11) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (3.00) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (2.88) และมีความพึงพอใจ ในระดับน้อยคือ การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจ ในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (3.64) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.48) ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.38) การได้รับการยอมรับในผลงานเท่าที่ท่านทำได้สำเร็จ (3.36) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา (3.30) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.18) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (3.06) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจ ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (4.00) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.66) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับในผลงานเท่าที่ท่านทำได้สำเร็จ (3.50) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3.41) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (3.16) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ (4.19) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (4.09) การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปหรือลูกค้า (4.00)

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (3.80) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญ (3.57) การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงานเท่าที่ท่านทำได้สำเร็จ (3.42) การได้รับการยกย่อง ชมเชย ภายในองค์กร (3.14) การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.95)

4.1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม	2.88 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
2. การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	2.88 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
3. การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	2.77 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
4. การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่น ให้ช่วยงานที่สำคัญ	2.55 (น้อย)	2.86 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
5. การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.44 (น้อย)	2.52 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน	2.11 (น้อย)	2.28 (น้อย)	2.25 (น้อย)	2.47 (น้อย)	2.30 (น้อย)
7. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม	2.55 (ปานกลาง)	2.34 (น้อย)	2.58 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.49 (น้อย)
รวม	2.59 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 84 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงาน

มากกว่า 20 ปี (3.02) อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (2.86) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี (2.75) และอายุงานมากกว่า 5-10 ปี (2.59) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม และการมีโอกาสดำเนินการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.88) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (2.77) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยเรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน (2.44) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.22) การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม (3.20) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และการได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (2.86) การมีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน (2.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.34) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม การมีโอกาสดำเนินการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.25) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (2.91) การมีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.58) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ การมีโอกาสดำเนินการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.61) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม (3.38) การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.28) การได้รับโอกาสจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยงานที่สำคัญ (3.09) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.76) การมีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน (2.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.47)

4.1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	2.88 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.00 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	4.14 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.22 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.95 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.66 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	2.97 (ปานกลาง)
5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.00 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
6. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรูที่ได้ศึกษา	2.44 (น้อย)	2.92 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)
รวม	2.86 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 85 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับมาก ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.74) ในระดับปานกลาง ใน อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.08) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี (3.04) และอายุงานมากกว่า 5-10 ปี (2.86) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (3.22) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.00) ความ

เป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (2.88) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.66) และมีความพึงพอใจ ในระดับน้อย คืองานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (2.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.24) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.20) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.12) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (2.96) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (2.92) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.82)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.33) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.25) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.08) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (2.91) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (4.14) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (4.00) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.95) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (3.57) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คืองานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.28)

4.1.5 ด้านความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุงาน

ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.77 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.44 (ปานกลาง)	2.42 (น้อย)	2.58 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.66 (ปานกลาง)	2.52 (ปานกลาง)	2.50 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	2.77 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.50 (น้อย)	3.04 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
5. การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ	2.55 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.41 (น้อย)	3.04 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
6. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง	3.11 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
รวม	2.88 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 86 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.05) อายุงานมากกว่า 5-10 ปี (2.88) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี (2.71) และอายุงานมากกว่า 15-20 ปี (2.58) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อน

ตำแหน่ง (3.44) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.11) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.77) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.66) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.14) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.86) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.72) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.58) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.91) ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (2.58) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยเรียงตามลำดับได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.50) การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (2.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง (3.38) องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม และการเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงฐานอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับ (3.04) ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.95) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.85)

4.1.6 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุงาน

ด้านความรับผิดชอบ	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน	2.77 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	2.55 (น้อย)	2.90 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
3. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.00 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.90 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
4. การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ	2.66 (น้อย)	3.34 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
5. ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน	3.11 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
6. การได้รับความเชื่อถือโดยไม่ต้องควบคุม	3.33 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
รวม	2.90 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 87 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจในการทำงาน ด้าน ความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.42) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี (3.10) อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (2.91) และอายุงานมากกว่า 5-10 ปี (2.90) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับความเชื่อถือ (3.33) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (3.11) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.00) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (2.77) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (2.66) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (2.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.34) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.32) การได้รับความเชื่อถือ (3.10) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (3.06) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.33) การได้รับความเชื่อถือ (3.08) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (2.91) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (2.83) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (2.75) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (2.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก คือความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3.90) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงาน (3.47) การได้รับความเชื่อถือ (3.42) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน (3.38) การได้รับมอบหมายงานเฉพาะกิจอื่นนอกเหนืองานประจำ (3.23) ความไว้วางใจในการตัดสินใจในงาน (3.14)

สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจในการทำงาน **จำแนกตามอายุงาน**

ตารางที่ 88 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ	ระยะเวลาการทำงานหรืออายุงาน				
	มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ถึง 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.78 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.23 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.59 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.86 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)
5. ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	2.88 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
6. ด้านความรับผิดชอบ	2.90 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 88 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.78) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.74) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (3.42) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.29) ด้านความก้าวหน้าในอนาคต (3.05) และ ด้านความก้าวหน้าในงาน (3.02)

ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีถึง 20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.59) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.45) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.08) ด้านความรับผิดชอบ (2.91) ด้านความก้าวหน้าในงาน (2.86) และ ด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2.58)

ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีถึง 15 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.32) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.25) ด้านความรับผิดชอบ (3.10) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.04) ด้านความก้าวหน้าในงาน (2 . 7 5) และ ด้านความก้าวหน้าใน อนาคต (2 . 7 1)

ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีถึง 10 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.23) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.23) ด้านความรับผิดชอบ (2.90) ด้านความก้าวหน้าในอนาคต (2.88) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.86) และ ด้านความก้าวหน้าในงาน (2.59)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน (Hygiene Factors) จำแนกตามอายุงาน

4.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	3.22 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
2. การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.22 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
3. ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.11 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
4. ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย	2.66 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.22 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
รวม	3.08 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 89 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.20) อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.16) อายุงานมากกว่า 5-10 ปี (3.08) และอายุงานมากกว่า 10-15 ปี (3.05) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการกำหนดหน้าที่และ

ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (3.22) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.11) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.34) การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.20) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.02) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (2.96) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (2.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.33) การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.25) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (3.16) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส การสื่อสารชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.28) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ความชัดเจน (3.23) ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.19) ความยืดหยุ่นในการบริหารตามนโยบาย (3.04)

4.2.2 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.55 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
3. การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.11 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)
6. ความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)
7. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	2.77 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
8. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	2.77 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
รวม	3.22 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 90 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานด้าน วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.37) อายุงานมากกว่า 5-10 ปี (3.22) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี และ อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.08) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.55) และมีความพึงพอใจ

อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.44) ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.11) ความยุติธรรมในการ บังคับบัญชา (2.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน (3.32) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.24) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.16) ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.10) การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.04) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.92) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน (3.41) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.33) การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.25) การรับฟังข้อคิดเห็น ของผู้ได้บังคับบัญชา (3.16) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และ ความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (3.08) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.75) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานและมอบหมายงาน (3.57) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.47) การรับฟังข้อคิดเห็น ของผู้ได้บังคับบัญชา (3.33) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.09) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.00)

4.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.66 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
2. ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	2.98 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	2.90 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.55 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.11 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
7. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
รวม	3.50 (มาก)	2.98 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 91 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับมาก ในอายุงานมากกว่า 5-10 ปี (3.50) ระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.29) อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.11) และอายุงานมากกว่า 10-15 ปี (2.98) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.66) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.55) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.14) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.00) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.98) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.94) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.25) ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.16) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา (3.08) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.00) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.38) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.33) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.28) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.14)

4.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความสนิทสนมจริงใจในที่ทำงาน	3.66 (มาก)	3.68 (มาก)	3.58 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)
2. ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ	3.44 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.55 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.33 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.51 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.55 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
6. การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
7. ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
8. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)	3.50 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)
รวม	3.46 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 92 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับมาก ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.66) ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 5-10 ปี และอายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.46) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี (3.09) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสนิทธสนมจริงใจในที่ทำงาน (3.66) การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.44) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสนิทธสนมจริงใจในที่ทำงาน (3.68) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ (3.54) บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.48) ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.42) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.40) การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ความสนิทธสนมจริงใจในที่ทำงาน ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.58) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.50) ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3.41) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.76) ความสนิทธสนมจริงใจในที่ทำงาน และ ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ (3.71) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.66) การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.61) ความเอื้ออาทรในที่ทำงาน (3.57)

4.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	ไม่มีข้อมูล	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
2. ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด	ไม่มีข้อมูล	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
3. การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	ไม่มีข้อมูล	2.50 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	ไม่มีข้อมูล	2.50 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	ไม่มีข้อมูล	2.50 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)
รวม	ไม่มีข้อมูล	2.70 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 93 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.33) อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.00) และอายุงานมากกว่า 10-15 ปี (2.70) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด (3.00) การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (2.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา และ การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.40) การขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา (3.33) ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนด (3.26) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.13)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2.6 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ ในหน่วยงาน	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.22 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.51 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่	3.22 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.33 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.76 (มาก)	3.51 (มาก)
4. ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.22 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
5. ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	2.55 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
6. ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	3.11 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
7. ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน	3.11 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
รวม	3.10 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 94 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.40) อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.26) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี (3.16) และอายุงานมากกว่า 5-10 ปี (3.10) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.33) ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่

และความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.22) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และ ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (3.11) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้า สูง (2.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.44) ตำแหน่งงานที่ ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.42) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ (3.38) ความภูมิใจใน ตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.36) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.00) ตำแหน่งงานปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าสูง (2.80) ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (2.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.58) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียง ตามลำดับได้แก่ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ และความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.50) ความมั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.08) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสนก้าวหน้าสูง และความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียง ตามลำดับได้แก่ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.85) ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติ (3.80) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (3.76) การได้รับการยอมรับใน ตำแหน่งหน้าที่ (3.61) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความ มั่นคงของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (3.14) ความเหมาะสมของการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน (3.04) ตำแหน่งงานปัจจุบันมีโอกาสนก้าวหน้าสูง (2.90)

4.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความมั่นคงในอาชีพ	3.55 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
2. ความมั่นคงของธนาคาร	3.88 (มาก)	3.70 (มาก)	2.91 (ปานกลาง)	4.09 (มาก)	3.70 (มาก)
3. การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง	3.11 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)
4. บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน	3.22 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.50 (น้อย)	3.23 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
5. ความเป็นธรรมในการพิจารณา ลงโทษพนักงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
รวม	3.35 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 95 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.47) อายุงานมากกว่า 5-10 ปี (3.35) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี (3.03) และอายุงานมากกว่า 15-20 ปี (2.74) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจ ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงของธนาคาร (3.88) ความมั่นคงในอาชีพ (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (3.22) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.11) ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษพนักงาน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (3.70) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (3.08) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (2.88) ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (2.80) บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (3.00) ความมั่นคงของธนาคาร (2.91) ความมั่นคงในอาชีพ และการมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (2.66) และ มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (2.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงของธนาคาร (4.09) การมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (3.38) บทบาทหน้าที่และผลงานของสหภาพแรงงาน (3.23) ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษพนักงาน (3.14)

4.2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามอายุงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความรักความอบอุ่นในครอบครัว ที่เป็นผลจากการทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว	3.33 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่ เป็นผลจากการทำงาน	3.55 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	4.09 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจาก รายได้จากการทำงาน	3.55 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.90 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
5. ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการ เดินทางไปทำงาน	3.88 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
6. สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิต จากการทำงาน	3.22 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
รวม	3.47 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 96 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับมาก ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (3.66) ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 5-10 ปี (3.47) อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.15) และอายุงานมากกว่า 10-15 ปี (3.11) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.88) ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจาก

รายได้จากการทำงาน (3.55) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน และความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.33) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.32) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.14) ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน และทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.10) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (2.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.58) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.50) ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.08) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.00) ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (2.91) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (4.09) ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.90) ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.71) ระยะทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน (3.66) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่เป็นผลจากการทำงาน (3.47) สุขภาพส่วนตัวและสุขภาพจิตจากการทำงาน (3.14)

4.2.9 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 97 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงานสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.55 (ปานกลาง)	2.10 (น้อย)	2.25 (น้อย)	2.57 (ปานกลาง)	2.27 (น้อย)
2. ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม	3.00 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)
3. ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.44 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
4. ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.55 (มาก)	2.84 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม	3.66 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
6. ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.77 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
7. ความสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	3.88 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
8. การแต่งกายของพนักงาน	3.55 (มาก)	3.50 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.65 (ปานกลาง)
รวม	3.42 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 97 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 5-10 ปี (3.42) อายุงานมากกว่า 20 ปี (3.37) อายุงานมากกว่า 15-20 ปี (3.18) และอายุงานมากกว่า 10-15 ปี (2.93) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.88) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.77) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.66) ความทันสมัย และรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแต่งกายของพนักงาน (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (3.44) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม (3.00) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การแต่งกายของพนักงาน (3.50) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.26) ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.22) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.04) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม (2.88) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (2.84) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.66) และมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือการแต่งกายของพนักงาน (3.75) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.50) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม และการออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.33) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.25) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (3.08) ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.00) และมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การแต่งกายของพนักงาน (4.00) ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม และความสว่าง การถ่ายเทอากาศและสุขลักษณะของสถานที่ (3.61) ขนาดของสถานที่ทำงาน (3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ความทันสมัยและรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.38) การออกแบบสถานที่ที่เหมาะสม (3.33) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (2.95) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.57)

4.2.10 ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 98 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุงาน

ด้านค่าตอบแทน	อายุงาน				
	>5-10 ปี	>10-15 ปี	>15-20 ปี	>20 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ	2.66 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	2.99 (ปานกลาง)
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.77 (ปานกลาง)	2.46 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)
3. ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	2.44 (น้อย)	2.58 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร	2.88 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.33 (น้อย)	2.90 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
5. การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.33 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.41 (น้อย)	3.52 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล	3.55 (มาก)	3.16 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)
7. สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	2.11 (น้อย)	2.02 (น้อย)	1.08 (น้อยที่สุด)	1.95 (น้อย)	1.89 (น้อย)
8. สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพักตากอากาศ	2.11 (น้อย)	2.52 (ปานกลาง)	1.75 (น้อย)	2.28 (น้อย)	2.32 (น้อย)
9. สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	1.66 (น้อย)	2.42 (น้อย)	2.56 (ปานกลาง)
10. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษามบุตร	3.22 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	1.83 (น้อย)	2.66 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
11. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	3.11 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)

รวม	2.83 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.20 (น้อย)	2.90 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)
-----	-------------------	-------------------	----------------	-------------------	-------------------

จากตารางที่ 98 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในอายุงานมากกว่า 20 ปี (2.90) อายุงานมากกว่า 5-10 ปี (2.83) อายุงานมากกว่า 10-15 ปี (2.70) อยู่ในระดับน้อย ในอายุงานมากกว่า 15-20 ปี (2.20) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจ ในระดับมากคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.33) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (3.22) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.11) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (3.00) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.88) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (2.77) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (2.66) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.44) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน และสวัสดิการด้านสิทธิการใช้น้ำบ้านพักตากอากาศ (2.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.16) การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.08) สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.88) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (2.84) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน และสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (2.76) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.68) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (2.58) สวัสดิการด้านสิทธิการใช้น้ำบ้านพักตากอากาศ (2.52) และมีความพึงพอใจในระดับน้อยเรียงลำดับ ได้แก่ ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (2.46) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (2.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 15-20 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ได้แก่ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (2.91) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.58) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ได้แก่ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (2.41) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.33) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (1.83) สวัสดิการด้านสิทธิการใช้น้ำบ้านพักตากอากาศ (1.75) สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (1.66) และมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด คือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (1.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.52) และ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.19) ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (3.00) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (2.95) การพิจารณาให้โบนัสของธนาคาร (2.90) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานบุตร (2.66) และมีความพึงพอใจในระดับน้อยเรียงลำดับได้แก่ สวัสดิการด้านการสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (2.42) สวัสดิการด้านสิทธิการใช้บ้านพัก ตากอากาศ (2.28) และ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (1.95)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (diya) with a flame. The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

สรุปผลการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัย
 สุขอนามัยในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 99 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อปัจจัยการธำรงรักษาหรือ ปัจจัยสุขอนามัย	ระยะเวลาการทำงานหรืออายุงาน				
	มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ถึง 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้ บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	2.98 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.46 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับ บัญชา	ไม่มีข้อมูล	2.70 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
6. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.10 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	2.23 (น้อย)
7. ด้านความมั่นคงในงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.47 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
10. ด้านค่าตอบแทน	2.83 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.20 (น้อย)	2.90 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 99 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.66) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.66) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน (3.47) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.44) ด้านสภาพการทำงาน (3.37) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.37) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.33) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.29) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3 . 2 0) และด้านค่าตอบแทน (2 . 9 0)

ผู้มีอายุงานมากกว่า 5 ปีถึง 10 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.50) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.47) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.46) ด้านสภาพการทำงาน (3.42) ด้านความมั่นคงในงาน (3.35) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.22) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.10) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3 . 0 8) และด้านค่าตอบแทน (2 . 8 3)

ผู้มีอายุงานมากกว่า 15 ปีถึง 20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.46) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.26) ด้านสภาพการทำงาน (3.18) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.16) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.15) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.11) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.08) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ด้านความมั่นคงในงาน (2.74) และมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ ด้านค่าตอบแทน (2.20)

ผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปีถึง 15 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.16) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.11) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.09) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.08) ด้านนโยบายการบริหารงาน (3.05) ด้านความมั่นคงในงาน (3.03) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (2.98) ด้านสภาพการทำงาน (2.93) ด้านค่าตอบแทน (2.70) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (2.70)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved