

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทในครั้งนี้ ได้แบ่งผลการศึกษา ออกเป็น 7 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก (ฝ่าย) รายได้ต่อเดือน อายุงาน (ตารางที่ 1-9)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยก้ำจุน (Maintenance Factor) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor or Motivator) ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต (ตารางที่ 10-24)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่บริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท (ตารางที่ 25-26)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยก้ำจุน จำแนกตาม อายุผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 27-33)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น จำแนกตาม อายุผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 34-39)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยก้ำจุนจำแนกตาม อายุงาน (ตารางที่ 40-46)

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตามอายุงาน(ตารางที่ 47-52)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	50	46.30
หญิง	58	53.70
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.70 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 46.30

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	18	16.67
25 - 35 ปี	54	50.00
36 – 45 ปี	31	28.70
46 ปีขึ้นไป	5	4.63
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 25 - 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.70 มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีอายุไม่เกิน 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	48	44.44
สมรส	53	49.07
หย่าร้าง / หม้าย	4	3.70
แยกกันอยู่	3	2.78
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานะภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.07 รองลงมาโสด คิดเป็นร้อยละ 44.44 หย่าร้าง / หม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.70 และแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม. 6	43	39.81
ม.6 ปวช. หรือเทียบเท่า	40	37.04
ปวส. หรืออนุปริญญา	12	11.11
ปริญญาตรี	13	12.04
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม. 6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.81 รองลงมา ม.6 ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 37.04 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.04 และปวส. หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับแผนก

แผนก	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายการเงิน	12	11.11
ฝ่ายประกันคุณภาพ	4	3.70
ฝ่ายแม่บ้าน	15	13.89
ฝ่ายซ่อมบำรุง	16	14.81
ฝ่ายร้านอาหาร	37	34.26
ฝ่ายต้อนรับ	19	17.59
ฝ่ายขาย	5	4.63
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ฝ่ายร้านอาหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.26 รองลงมา ฝ่ายต้อนรับ คิดเป็นร้อยละ 17.59 ฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 14.81 ฝ่ายแม่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 13.89 ฝ่ายการเงิน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 4.63 และฝ่ายประกันคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	98	90.74
10,001 – 15,000 บาท	8	7.41
15,001 – 20,000 บาท	1	0.93
25,001 – 30,000 บาท	1	0.93
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 90.74 รองลงมา 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.41 และ 15,001 – 20,000 บาท และ 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.93 เท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	16.67
1 – 5 ปี	57	52.78
6 – 10 ปี	23	21.30
มากกว่า 10 ปี ไปรตระบุ .	10	9.26
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.78 รองลงมา 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.30 น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน ก่อนมาทำงานกับบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท

เคยย้ายบริษัท / สถานที่ทำงาน ก่อนมาทำงานกับบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท	จำนวน	ร้อยละ
เคย	47	43.52
ไม่เคย	61	56.48
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน ก่อนมาทำงานกับบริษัทคลองพร้าว รีสอร์ท คิดเป็นร้อยละ 56.48 และไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 43.52

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุที่ย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม

สาเหตุที่ย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	8	7.41
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหาญาติพี่น้อง	2	1.85
ผลตอบแทนน้อย	32	29.63
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	15	13.89
ไม่พอใจสภาพแวดล้อม	15	13.89
ไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา	7	6.48
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	2	1.85
ไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชา	2	1.85
ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท	2	1.85
สถานประกอบการปิดกิจการ	2	1.85
ไม่มีความก้าวหน้า	18	16.67
ภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป	6	5.56
ขาดความเป็นอิสระ	2	1.85
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	1	0.93
อื่นๆ ระบุ (.....)	6	5.56

หมายเหตุ อื่นๆ ได้แก่ หาประสบการณ์ใหม่ 3 คน บุตรไม่สบาย 1 คน ลากลับบ้าน 1 คน

และงานหนักรายได้น้อย 1 คน

จากตารางที่ 9 พบว่า สาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม ผลตอบแทนน้อย คิดเป็นร้อยละ 29.63 รองลงมา ไม่มีความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 16.67 ไม่พอใจด้านสวัสดิการ และไม่พอใจสภาพแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 13.89 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 7.41 ไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 6.48 ภาวะความรับผิดชอบมากเกินไป และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 5.56 งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหาญาติพี่น้องไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท และ สถานประกอบการปิดกิจการ พร้อมทั้งขาดความเป็นอิสระ คิดเป็นร้อยละ 1.85 และไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 0.93 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจในการทำงานของบริษัท
คลองพร้าวรีสอร์ท

2.1 ด้านปัจจัยอ้อมหรือปัจจัยค้ำจุน โดยการวิเคราะห์ด้านปัจจัยอ้อมหรือปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเรื่องนโยบายและการบริหารการจัดการและควบคุม

นโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) นโยบายและการบริหาร	5 (4.63)	16 (14.81)	67 (62.04)	20 (18.52)	0 (0.00)	3.06 (ปานกลาง)
2) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	1 (0.93)	16 (14.81)	45 (41.67)	42 (38.89)	4 (3.70)	2.70 (ปานกลาง)
3) นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี	0 (0.00)	10 (9.26)	56 (51.85)	26 (24.07)	16 (14.81)	2.56 (น้อย)
4) นโยบายด้านสวัสดิการ	4 (3.70)	24 (22.22)	46 (42.59)	28 (25.93)	6 (5.56)	2.93 (ปานกลาง)
5) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	1 (0.93)	8 (7.41)	41 (42.59)	46 (11.11)	0 (0.00)	2.44 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.74 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.74)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.06) นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.93) และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.70) ให้ความพึงพอใจใน

ระดับน้อย 2 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.56) และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามใน ปัจจัยเรื่องการบังคับบัญชา

การบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน	6 (5.56)	37 (34.26)	41 (37.96)	18 (16.67)	6 (5.56)	3.18 (ปานกลาง)
2) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน	4 (3.70)	20 (18.52)	62 (57.41)	18 (16.67)	4 (3.70)	3.02 (ปานกลาง)
3) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	7 (6.48)	24 (22.22)	55 (50.93)	19 (17.59)	3 (2.78)	3.12 (ปานกลาง)
4) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้	3 (2.78)	21 (19.44)	58 (53.70)	21 (19.44)	5 (4.63)	2.96 (ปานกลาง)
5) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	7 (6.48)	27 (25.00)	42 (38.89)	22 (20.37)	10 (9.26)	2.99 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.05 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.05)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.12) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.02) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.99) และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 2.96)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามใน ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1)การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	9 (8.30)	31 (28.70)	46 (42.60)	20 (18.50)	2 (2.00)	3.23 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	13 (12.00)	36 (33.30)	42 (38.90)	14 (13.00)	3 (2.80)	3.39 (ปานกลาง)
3) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความ เป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา	11 (10.20)	28 (25.90)	46 (42.60)	18 (16.70)	5 (4.60)	3.20 (ปานกลาง)
4) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับ บัญชา	16 (14.80)	27 (25.00)	46 (42.60)	16 (14.80)	3 (2.80)	3.34 (ปานกลาง)
5) การวางตนของผู้บังคับ บัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	12 (11.10)	36 (33.30)	48 (44.40)	9 (8.30)	3 (2.80)	3.42 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.32)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก 1 ปัจจัย คือ การวางตนของผู้บังคับ บัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.42) ให้ความพึงพอใจใน ระดับปานกลาง 4 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.34)การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.23) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับ บัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเรื่องสภาพของการทำงาน

สภาพของการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) บรรยากาศในการทำงาน	16 (14.81)	40 (37.04)	39 (36.11)	11 (10.19)	2 (1.85)	3.53 (มาก)
2) ระบบความปลอดภัยของบริษัท	8 (7.41)	39 (36.11)	35 (32.41)	21 (19.44)	5 (4.63)	3.22 (ปานกลาง)
3) สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง	6 (5.56)	40 (37.04)	51 (47.22)	8 (7.41)	3 (2.78)	3.35 (ปานกลาง)
4) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ	3 (2.78)	27 (25.00)	47 (43.52)	21 (19.44)	10 (9.26)	2.93 (ปานกลาง)
5) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	5 (4.63)	19 (17.59)	64 (59.26)	15 (13.89)	5 (4.63)	3.04 (ปานกลาง)
6) สถานที่ทำงาน	22 (20.37)	37 (34.26)	42 (38.89)	6 (5.56)	1 (0.93)	3.68 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพของการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.29)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัย คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ระบบความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.22) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.04) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามใน ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) การร่วมกันวางแผนการ ปฏิบัติงาน	6 (5.56)	35 (32.41)	45 (41.67)	22 (20.37)	0 (0.00)	3.23 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความ จริงใจ ความเป็นกันเอง	14 (12.96)	40 (37.04)	42 (38.89)	10 (9.26)	2 (1.85)	3.50 (มาก)
3) การปรึกษาหารือเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	4 (3.70)	39 (36.11)	45 (41.67)	17 (15.74)	3 (2.78)	3.22 (ปานกลาง)
4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็น	5 (4.63)	30 (27.78)	37 (34.26)	30 (27.78)	6 (5.56)	2.98 (ปานกลาง)
5) การช่วยเหลือกันในการ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	7 (4.63)	36 (17.59)	36 (59.26)	24 (13.89)	5 (4.63)	3.15 (ปานกลาง)
6) การได้รับการเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพความเป็นอยู่จาก เพื่อนร่วมงาน	7 (6.48)	33 (30.56)	55 (50.93)	7 (6.48)	6 (45.56)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.22 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.22)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก 1 ปัจจัย คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.50) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.15) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	5 (41.67)	4 (33.33)	2 (16.67)	1 (8.33)	3.08 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	1 (8.33)	5 (41.67)	3 (25.00)	3 (25.00)	0 (0.00)	3.33 (ปานกลาง)
3) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	0 (0.00)	4 (33.33)	5 (41.67)	1 (8.33)	2 (16.67)	2.92 (ปานกลาง)
4) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.00)	5 (41.67)	4 (33.33)	1 (8.33)	2 (16.67)	3.00 (ปานกลาง)
5) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.00)	4 (33.33)	6 (50.00)	2 (16.67)	0 (0.00)	3.17 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.10 (ปานกลาง)

หมายเหตุ : จำนวน คน ผู้ตอบแบบสอบถาม 12 ราย

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.10)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.33) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.17) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามใน
ปัจจัยเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	0 (0.00)	10 (9.26)	62 (57.41)	15 (13.89)	21 (19.44)	2.56 (น้อย)
2) เงินโบนัสประจำปี	1 (0.93)	13 (12.04)	49 (45.37)	23 (21.30)	22 (20.37)	2.52 (น้อย)
3) ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน	2 (1.85)	8 (7.41)	43 (39.81)	29 (26.85)	26 (24.07)	2.36 (น้อย)
4) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง	0 (0.00)	12 (11.11)	39 (36.11)	36 (33.33)	21 (19.44)	2.39 (น้อย)
5) เงินรางวัลพิเศษ	1 (0.93)	9 (8.33)	18 (16.67)	38 (35.19)	42 (38.89)	1.97 (น้อย)
6) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต	2 (1.85)	12 (11.11)	31 (28.70)	26 (24.07)	37 (34.26)	2.22 (น้อย)
7) การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน)	13 (12.04)	31 (28.70)	41 (37.96)	11 (10.19)	12 (11.11)	3.20 (ปานกลาง)
8) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3 (2.78)	14 (12.96)	40 (37.04)	26 (24.07)	25 (23.15)	2.48 (น้อย)
9) เปลี่ยนสถานที่ทำงาน	1 (0.93)	9 (8.33)	47 (43.52)	28 (25.93)	23 (21.30)	2.42 (น้อย)
10) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา	3 (2.78)	4 (3.70)	37 (34.26)	23 (21.30)	41 (37.96)	2.12 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.42 (น้อย)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.42)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 1 ปัจจัย คือการลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.20) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย 9 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.56) เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.52) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.48) เปลี่ยนสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.42) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.39) ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.36) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.22) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.12) และเงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 1.97)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	2.74 (ปานกลาง)
ด้านการบังคับบัญชา	3.05 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.32 (ปานกลาง)
ด้านสภาพของการทำงาน	3.29 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.22 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.10 (ปานกลาง)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.42 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.02 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยด้าน
โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.02)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
6 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.32) ด้านสภาพของ
การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.10) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.05) และด้านนโยบายและการ
บริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.74) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย
2.42)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk-like element above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2 ด้านปัจจัยเชิงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น โดยการวิเคราะห์ด้านปัจจัยเชิงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการเจริญเติบโต

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน

ความสัมฤทธิ์ผลของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	6 (5.56)	32 (29.63)	59 (54.63)	9 (8.33)	2 (1.85)	3.29 (ปานกลาง)
2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	11 (10.19)	37 (34.26)	47 (43.52)	11 (10.19)	2 (1.85)	3.41 (มาก)
3) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	12 (11.11)	37 (34.26)	48 (44.44)	9 (8.33)	2 (1.85)	3.44 (มาก)
4) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาหางานได้ตามความเหมาะสม	6 (5.56)	28 (25.93)	61 (56.48)	11 (10.19)	2 (1.85)	3.23 (ปานกลาง)
5) สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ	8 (7.41)	30 (27.78)	59 (54.63)	9 (8.33)	2 (1.85)	3.31 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.34 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.34)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัย คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.31) ผลสำเร็จของ

งานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.29) และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	5 (4.63)	15 (13.89)	43 (39.81)	35 (32.41)	10 (9.26)	2.72 (ปานกลาง)
2) การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	6 (5.56)	17 (15.74)	54 (50.00)	27 (25.00)	4 (3.70)	2.94 (ปานกลาง)
3) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	6 (5.56)	34 (31.48)	58 (53.70)	6 (5.56)	4 (3.70)	3.30 (ปานกลาง)
4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม	15 (13.89)	22 (20.37)	58 (53.70)	11 (10.19)	2 (1.85)	3.34 (ปานกลาง)
5) ความภาคภูมิใจในอาชีพ	23 (21.30)	39 (36.11)	39 (36.11)	6 (5.56)	1 (0.93)	3.71 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจุบันด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.20)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก 1 ปัจจัย คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.34) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.94) และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้าน ลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำ ทหายความสามารถ	9 (8.33)	32 (29.63)	48 (44.44)	18 (16.67)	1 (0.93)	3.28 (ปานกลาง)
2) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์	8 (7.41)	32 (29.63)	50 (46.30)	16 (14.81)	2 (1.85)	3.26 (ปานกลาง)
3) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรง กับความถนัด	14 (12.96)	39 (36.11)	43 (39.81)	11 (10.19)	1 (0.93)	3.50 (มาก)
4) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรง กับความต้องการ	16 (14.81)	34 (31.48)	45 (41.67)	13 (12.04)	0 (0.00)	3.49 (มาก)
5) มีความต้องการเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงาน	13 (12.40)	37 (34.26)	43 (39.81)	15 (13.89)	0 (0.00)	3.44 (มาก)
6) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ ได้ศึกษามา	14 (12.96)	19 (17.59)	48 (44.44)	25 (23.15)	2 (1.85)	3.17 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจุบันด้านลักษณะของงาน
โดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.36)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก 3
ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.50) งานที่ทำอยู่
เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.49) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.44) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ งานที่ทำอยู่เป็น
งานที่ทำทหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.28) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย
3.26) และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	9 (8.33)	28 (25.93)	44 (40.74)	21 (19.44)	6 (5.56)	3.12 (ปานกลาง)
2) การได้รับโอกาสในการแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	14 (12.96)	21 (19.44)	44 (40.74)	27 (25.00)	2 (1.85)	3.17 (ปานกลาง)
3) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ	13 (12.04)	16 (14.81)	42 (38.89)	33 (30.56)	4 (3.70)	3.01 (ปานกลาง)
4) การได้รับความไว้วางใจในงาน ที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุม ใกล้ชิด	12 (11.11)	40 (37.04)	45 (41.67)	9 (8.33)	2 (1.85)	3.47 (มาก)
5) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่ สูงขึ้นท้าทายความสามารถ	9 (8.33)	31 (28.70)	36 (33.33)	29 (26.85)	3 (2.78)	3.13 (ปานกลาง)
6) ความเหมาะสมของปริมาณงาน	6 (5.56)	30 (27.78)	48 (44.44)	20 (18.52)	4 (3.70)	3.13 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.17 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.17)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมาก 1 ปัจจัย คือ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.47) ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.17) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.12) และ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) มีโอกาสได้รับการปรับ เงินเดือนให้สูงขึ้น	4 (3.70)	13 (12.04)	43 (39.81)	25 (23.15)	23 (21.30)	2.54 (น้อย)
2) ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	0 (0.00)	15 (13.89)	40 (37.04)	25 (23.15)	28 (25.93)	2.39 (น้อย)
3) ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน	7 (6.5)	34 (31.5)	48 (44.4)	8 (7.40)	11 (10.20)	3.17 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.70 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการ
ทำงานโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.70)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1 ปัจจัย คือ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) ให้ความพึงพอใจใน
ระดับน้อย 2 ปัจจัย คือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.54) และความเสมอ
ภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านการเจริญเติบโต

การเจริญเติบโต	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3 (2.78)	22 (20.37)	40 (37.04)	28 (25.93)	15 (13.89)	2.72 (ปานกลาง)
2) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน	2 (1.85)	12 (11.11)	31 (28.70)	41 (37.96)	22 (20.37)	2.36 (น้อย)
3) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ	5 (4.63)	20 (18.52)	36 (33.33)	32 (29.63)	15 (13.89)	2.70 (ปานกลาง)
4) มีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	1 (0.93)	10 (9.26)	33 (30.56)	40 (37.04)	24 (22.22)	2.30 (น้อย)
5) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม	5 (4.60)	14 (13.00)	38 (35.20)	27 (25.00)	24 (22.20)	2.53 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.52 (น้อย)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจุบันด้านการเจริญเติบโต โดยรวมระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.52)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย คือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.72) และมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.70) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย 3 ปัจจัย คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.53) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.36) และมีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

ปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน	3.34 (ปานกลาง)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.20 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.36 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.17 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.70 (ปานกลาง)
ด้านการเจริญเติบโต	2.52 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.05 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นโดยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.05)

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.20) ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.70) ให้ความพึงพอใจในระดับน้อย 1 ปัจจัยคือ ด้านการเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ บริษัทคลองพร้าวรีสอร์ท

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เข้าใจนโยบายแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	21	19.44
ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ	18	16.67
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน	29	26.85
ไม่มีอิสระในการทำงานไม่ได้รับความเชื่อไว้ว่าการทำงาน	11	10.19
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	35	32.41
งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา	35	32.41
อื่นๆ	4	3.70

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

อื่นๆ ได้แก่ ระเบียบองค์กรไม่มีความแน่นอน 2 คน และไม่มีความสม่ำเสมอ 2 คน

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เรื่องไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน และงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ทำให้งานไม่สำเร็จตรงตามเวลา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.41 เท่ากัน รองลงมาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 26.85 ไม่เข้าใจนโยบายแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 19.44 ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 16.67 ไม่มีอิสระในการทำงาน ไม่ได้รับความเชื่อไว้ว่าการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 10.19 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุที่ส่งผลให้ท่านเกิดความท้อถอยในการทำงาน

สาเหตุที่ส่งผลให้ท่านเกิดความท้อถอยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	15	13.89
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	10	9.26
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน	32	29.63
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานสำคัญให้ทำ	10	9.26
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	37	34.26
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	14	12.96
อื่น ๆ	13	12.03

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

อื่นๆ ได้แก่ พุดเสียดสี, ได้รับความกดดัน 3 คน คนไม่พอในการทำงาน 3 คน

ระบบไม่แน่ชัด 2 คน ควบคุมภายในไม่ได้ 2 คน

ขาดความสะดวกในการบริหาร 2 คน และกฎระเบียบไม่เป็นมาตรฐาน 1 คน

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน มากที่สุด คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 34.26 รองลงมา ไม่ได้ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน คิดเป็นร้อยละ 29.63 ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 13.89 ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา คิดเป็นร้อยละ 12.96 อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 12.03 ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 9.26 และผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานสำคัญให้ทำคิดเป็นร้อยละ 9.26 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทต่อ
ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตาม อายุ

ตารางที่ 27 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้าน
นโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

นโยบายและการบริหาร	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) นโยบายและการบริหาร	3.06 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
2) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	2.61 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
3) นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี	2.67 (ปานกลาง)	2.44 (น้อย)	2.67 (ปานกลาง)
4) นโยบายด้านสวัสดิการ	2.94 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
5) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	2.39 (น้อย)	2.30 (น้อย)	2.69 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.73 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีพึงพอใจต่อ
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.73)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือ
เท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร
(ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.94) นโยบายการปรับค่าจ้าง ,
เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.67) และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ
25 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 25-35 ปี ให้ความสนใจต่อบังคับด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี ให้ความสนใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.94) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.74) และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหาร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี ให้ความสนใจในระดับน้อย ได้แก่ นโยบายการปรับค่าจ้าง , เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.44) และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ให้ความสนใจต่อบังคับด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.93)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ให้ความสนใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.22) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.19) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.89) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.69) และนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตารางที่ 28 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

การบังคับบัญชา	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน	3.44 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
2) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.11 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
3) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.28 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
4) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้	2.83 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
5) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.18 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.22) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.11) และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวม ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.89)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.96) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.93) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับ ใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 2.85) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน และความยุติธรรมใน การบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 29 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	3.78 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
3) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
4) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
5) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.56 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.55 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.47 (มาก)

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.56) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.13) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.06) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53) และการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง พร้อมทั้งความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 30 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้านสภาพ
ของการทำงาน จำแนกตามอายุ

สภาพของการทำงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) บรรยากาศในการทำงาน	3.50 (มาก)	3.57 (มาก)	3.47 (มาก)
2) ระบบความปลอดภัยของบริษัท	3.39 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
3) สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง , เสียงดัง	3.50 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
4) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพียงพอ	2.94 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
5) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.94 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
6) สถานที่ทำงาน	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.31 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อ
ปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือ
เท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และบรรยากาศในการ
ทำงาน และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง , เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.39) และ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อบริษัทปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของทำงานเช่น แสงสว่าง , เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ ระบบความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.07) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.94) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อบริษัทปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือ ระบบความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.36) สภาพแวดล้อมของทำงานเช่น แสงสว่าง , เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.28) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.22) และ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ตารางที่ 31 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	3.56 (มาก)	3.54 (มาก)	3.42 (มาก)
3) การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	3.11 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
5) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.28 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
6) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.34 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน และการได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.28) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมาคือ การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) การช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.09) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 32 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	5.00 (มากที่สุด)	3.50 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
3) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	4.00 (มาก)	2.75 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
4) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00 (มาก)	2.75 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
5) การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.20 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

หมายเหตุ : จำนวน ฅ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 12 ราย

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 5.00)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00)

โดย ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.14) รองลงมาคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง พร้อมทั้งการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 2.86)

ตารางที่ 33 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

เงินเดือนและสวัสดิการ	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.50 (น้อย)	2.31 (น้อย)	2.97 (ปานกลาง)
2) เงินโบนัสประจำปี	2.28 (น้อย)	2.33 (น้อย)	2.92 (ปานกลาง)
3) ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน	2.44 (น้อย)	2.15 (น้อย)	2.64 (ปานกลาง)
4) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง	2.33 (น้อย)	2.19 (น้อย)	2.72 (ปานกลาง)
5) เงินรางวัลพิเศษ	1.78 (น้อยที่สุด)	1.78 (น้อยที่สุด)	2.36 (น้อย)
6) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต	1.94 (น้อย)	2.02 (น้อย)	2.67 (ปานกลาง)
7) การลา (ป่วย , กิจ , พักผ่อน)	2.94 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
8) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.39 (น้อย)	2.33 (น้อย)	2.75 (ปานกลาง)
9) เปลี่ยนสถานที่ทำงาน	2.39 (น้อย)	2.35 (น้อย)	2.53 (น้อย)
10) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา	2.17 (น้อย)	1.93 (น้อย)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.32 (น้อย)	2.25 (น้อย)	2.74 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.32)

โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การลา (ป่วย , กิจ , พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.50) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.44) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.39) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.33) เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.28) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.17) และสวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 1.94)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 1.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.25)

โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การลา (ป่วย , กิจ , พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.35) รองลงมาคือ เงินโบนัสประจำปี และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.33) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.31) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.15) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.02) และผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 1.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.74)

โดย ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การลา (ป่วย , กิจ , พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.97) รองลงมาคือ เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.92) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.75) ความ

ยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.72) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.67) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.64)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.53) รองลงมาคือ ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.39) และเงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 2.36)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น จำแนกตาม อายุ

ตารางที่ 34 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านความ สัมฤทธิ์ผลของงาน จำแนกตามอายุ

ความสัมฤทธิ์ผลของงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.17 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.28 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)
3) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.61 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
4) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม	3.22 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
5) สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ	3.06 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.27 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.22) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.17) และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.25)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.26) สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.22) และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52)

โดย ปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 35 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

การได้รับการยอมรับนับถือ	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	2.72 (ปานกลาง)	2.48 (น้อย)	3.08 (ปานกลาง)
2) การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.17 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
3) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.56 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม	3.61 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)
5) ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.06 (มาก)	3.46 (มาก)	3.92 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.42 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.42)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.61) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.02) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.31) และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 36 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้าน ลักษณะของงาน จำแนกตามอายุ

ลักษณะของงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทายความสามารถ	3.17 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
2) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.33 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.44 (มาก)
3) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.61 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)
4) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	3.72 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)
5) มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
6) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.44 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.46 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.61) มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่ปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.26) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.20) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.11) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.09) และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่ปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.61) มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 37 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้านความ
 รับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.22 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
2) การได้รับโอกาสในการแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	3.39 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
3) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.17 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
4) การได้รับความไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.50 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
5) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นทำ หายความสามารถ	3.17 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)
6) ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.27 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อ
 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำ
 กว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดย
 ไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า
 หรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับโอกาสในการ
 แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย

3.22) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นทำทลายความสามารถ พร้อมทั้งความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.93) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 2.91) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อบัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.61) และการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 38 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความก้าวหน้าในการทำงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น	2.50 (น้อย)	2.17 (น้อย)	3.11 (ปานกลาง)
2) ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	2.44 (น้อย)	2.09 (น้อย)	2.81 (ปานกลาง)
3) ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.67 (ปานกลาง)	2.45 (น้อย)	3.08 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.50) และความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.45)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.17) และความเสมอภาค หรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อยังปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.11) และความเสมอภาค หรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ตารางที่ 39 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อยังปัจจัยด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามอายุ

ด้านการเจริญเติบโต	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=18)	25-35 ปี (n=54)	36 ปีขึ้นไป (n=36)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	2.72 (ปานกลาง)	2.57 (น้อย)	2.94 (ปานกลาง)
2) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน	2.17 (น้อย)	2.37 (น้อย)	2.44 (น้อย)
3) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่น ๆ	2.83 (ปานกลาง)	2.56 (น้อย)	2.86 (ปานกลาง)
4) มีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.33 (น้อย)	2.15 (น้อย)	2.50 (น้อย)
5) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.72 (ปานกลาง)	2.28 (น้อย)	2.81 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.55 (น้อย)	2.39 (น้อย)	2.71 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.55)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.83) และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.33) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.39)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-35 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.57) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.56) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.37) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.28) และมีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.71)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.94) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.86) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.50) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทต่อ
ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตาม อายุงาน

ตารางที่ 40 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้าน
นโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุงาน

นโยบายและการบริหาร	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) นโยบายและการบริหาร	3.06 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
2) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	2.94 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)
3) นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือน ประจำปี	2.67 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.36 (น้อย)
4) นโยบายด้านสวัสดิการ	3.06 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)
5) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	2.44 (น้อย)	2.53 (น้อย)	2.30 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.83 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัย
ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า
1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร และนโยบาย
ด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.94)
และนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหาร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี
พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.07) รองลงมาคือ นโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.04) และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ และนโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหาร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับน้อย ได้แก่ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61)

โดยปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.03) รองลงมาคือ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.70) และนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับน้อย ได้แก่ นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.36) และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ตารางที่ 41 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

การบังคับบัญชา	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)
2) โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.17 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
3) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.17 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
4) สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้	2.94 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
5) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.11 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน และการสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.17) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.19) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.14) และโครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อบัณฑิตด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80)

โดยปัจจัยย่อยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.97) รองลงมาคือ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.79) หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 2.76) และสามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.73)

ตารางที่ 42 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.17 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	3.17 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)
3) ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา	3.06 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	2.85 (ปานกลาง)
4) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	2.88 (ปานกลาง)
5) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.18 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	2.99 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.22) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.17) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.63) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.60) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.99)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.15) รองลงมาคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.12) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.97) ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.88) และความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ตารางที่ 43 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านสภาพ
ของการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

สภาพของการทำงาน	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) บรรยากาศในการทำงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.42 (มาก)
2) ระบบความปลอดภัยของบริษัท	3.11 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
3) สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง , เสียงดัง	3.33 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
4) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพียงพอ	3.11 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)
5) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.33 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)
6) สถานที่ทำงาน	3.44 (มาก)	3.72 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.25 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อบริษัท
ด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1
ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึง
พอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง ,
เสียงดัง และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ บรรยากาศใน
การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และระบบความปลอดภัยของบริษัท และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก
เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง , เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ระบบความปลอดภัยของบริษัท(ค่าเฉลี่ย 3.21) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.16) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17)

โดยปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ปัจจัยย่อยด้านสภาพของการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ระบบความปลอดภัยของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง , เสียงดัง (ค่าเฉลี่ย 3.24) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตารางที่ 44 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	3.22 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
3) การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	2.94 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)
5) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	2.83 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
6) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน	2.89 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.06 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และการปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 2.94) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89) และการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.35) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.97) การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.91) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ตารางที่ 45 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
2) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.25 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
3) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	2.50 (น้อย)	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
4) การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
5) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.00 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.25) และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (ค่าเฉลี่ย 2.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.15)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ
งาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย
3.50)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-
5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) ความ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และรองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจาก
ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา
(ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ
งาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา
(ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6
ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง
(ค่าเฉลี่ย 3.25) และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง
พร้อมทั้งการรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ตารางที่ 46 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน

เงินเดือนและสวัสดิการ	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.83 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.30 (น้อย)
2) เงินโบนัสประจำปี	2.44 (น้อย)	2.61 (ปานกลาง)	2.39 (น้อย)
3) ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน	2.50 (น้อย)	2.51 (น้อย)	2.03 (น้อย)
4) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง	2.44 (น้อย)	2.47 (น้อย)	2.21 (น้อย)
5) เงินรางวัลพิเศษ	2.17 (น้อย)	2.02 (น้อย)	1.79 (น้อยที่สุด)
6) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต	2.39 (น้อย)	2.23 (น้อย)	2.12 (น้อย)
7) การลา (ป่วย , กิจ , พักผ่อน)	3.17 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
8) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.89 (ปานกลาง)	2.58 (น้อย)	2.09 (น้อย)
9) เปลี่ยนสถานที่ทำงาน	2.67 (ปานกลาง)	2.56 (น้อย)	2.03 (น้อย)
10) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา	2.17 (น้อย)	2.33 (น้อย)	1.73 (น้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.57 (น้อย)	2.53 (น้อย)	2.17 (น้อย)

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.57)

โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การลา (ป่วย, กิจ, พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.89) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.83) และเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.50) รองลงมาคือ เงิน โบนัสประจำปี และความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.44) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.39) และเงินรางวัลพิเศษ และผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.53)

โดยปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การลา (ป่วย, กิจ, พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.63) และเงิน โบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.58) รองลงมาคือ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.56) ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.51) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.47) ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 2.33) สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.23) และเงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 2.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.17)

โดย ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การลา (ป่วย , กิจ , พักผ่อน) (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ เงิน โบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.39) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.30) ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.21)

สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.12) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.09) และความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน และเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.03)

ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เงินรางวัลพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 1.79) และผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 1.73)

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทคลองพร้าวรีสอร์ทต่อปัจจัย จูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจำแนกตาม อายุงาน

ตารางที่ 47 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านความ สัมฤทธิ์ผลของงาน จำแนกตามอายุงาน

ความสัมฤทธิ์ผลของงาน	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ ต้องการ	3.22 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.22 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
3) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
4) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ตาม ความเหมาะสม	3.00 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
5) สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการ ทำงานได้เสมอ	3.28 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.18 (ปานกลาง)	3.47 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.22) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.47)

โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.37) และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19)

โดย ปัจจัยย่อยด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุนาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.24) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.12) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 48 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	2.83 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)
2) การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)
3) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.44 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
4) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)
5) ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.78 (มาก)	3.95 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.31 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.12) และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.89)

โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 2.94) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ตารางที่ 49 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้าน ลักษณะของงาน จำแนกตามอายุงาน

ลักษณะของงาน	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	3.50 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
2) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
3) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
4) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	3.61 (มาก)	3.56 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
5) มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)
6) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.56 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (มาก)	3.46 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อยังปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาความสามารถ และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.35) และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11)

โดยปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.30) มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาความสามารถ และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.03) และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ตารางที่ 50 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้านความ
 รับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงาน

ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.22 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
2) การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ อย่างเต็มที่	3.22 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
3) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.33 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)
4) การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)
5) มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทาย ความสามารถ	3.28 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
6) ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.30 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัย
 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ
 งานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่
 ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน
 น้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับมอบหมายงาน
 พิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทาย

ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.28) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.22) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.32) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78)

โดยปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.09) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.79) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นท้าทายความสามารถ พร้อมทั้งความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.73) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ตารางที่ 51 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น	2.83 (ปานกลาง)	2.60 (น้อย)	2.27 (น้อย)
2) ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	2.56 (น้อย)	2.51 (น้อย)	2.09 (น้อย)
3) ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.91 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.36 (น้อย)

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.60) และความเสมอภาค หรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.36)

โดยปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 2.73)

ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.27) และความเสมอภาค หรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.09)

ตารางที่ 52 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามอายุงาน

การเจริญเติบโต	อายุงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=57)	6 ปีขึ้นไป (n=33)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.06 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.48 (น้อย)
2) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน	2.83 (ปานกลาง)	2.28 (น้อย)	2.24 (น้อย)
3) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่น ๆ	2.89 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.42 (น้อย)
4) มีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.56 (น้อย)	2.35 (น้อย)	2.06 (น้อย)
5) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.78 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.06 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.82 (ปานกลาง)	2.58 (น้อย)	2.25 (น้อย)

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.89) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.83) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม เป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี ฟังพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีการกำหนดช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.58)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.81) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.75) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ฟังพอใจในระดับน้อย ได้แก่ มีการกำหนดช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.35) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ฟังพอใจต่อปัจจัยด้านการเจริญเติบโต โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.71)

โดยปัจจัยย่อยด้านการเจริญเติบโต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ฟังพอใจในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.48) รองลงมาคือ มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.42) มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.24) และมีการกำหนดช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.06)