

## บทที่ 4

### ผลศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ สามารถแบ่งผลการศึกษออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-9)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

(ตารางที่ 10-16)

2.2 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

(ตารางที่ 17-24)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 25-30)

3.2 ระดับความความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

(ตารางที่ 31-37)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในธนาคาร หน้าที่หลัก อายุการทำงาน และธนาคารที่ทำงานในปัจจุบัน โดยคาดว่าตัวแปรดังกล่าวจะส่งผลให้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน แต่พบว่ามีเพียงตัวแปรเดียวคือ อายุการทำงาน ที่ส่งผลทำให้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน จึงเสนอผลการศึกษาตัวแปรดังกล่าวไว้ในส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน (ตารางที่ 38-45)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน (ตารางที่ 46-52)

ส่วนที่ 6 ปัญหาในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 53)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามธนาคารที่ทำงานใน ปัจจุบัน

ธนาคารที่ทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	70	25.0
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	70	25.0
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)	70	25.0
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)	70	25.0
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในปัจจุบัน โดยเป็นธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เท่ากัน จำนวน 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	80	28.6
หญิง	200	71.4
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.4 และ เพศชาย ร้อยละ 28.6

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	37	13.2
25 – 30 ปี	72	25.7
31 – 35 ปี	74	26.4
36 – 40 ปี	40	14.3
41 – 45 ปี	31	11.1
มากกว่า 45 ปี	26	9.3
<b>รวม</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 35 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมาคืออายุ 25 – 30 ปี ร้อยละ 25.7 อายุ 36 – 40 ปี ร้อยละ 14.3 อายุ น้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 13.2 อายุ 41 – 45 ปี ร้อยละ 11.1 และอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 9.3

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	117	41.8
สมรส	144	51.4
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	19	6.8
<b>รวม</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 51.4 รองลงมาโสด ร้อยละ 41.8 และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ร้อยละ 6.8

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.4
ปริญญาตรี	203	72.5
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	73	26.1
<b>รวม</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมา ปริญญาโท หรือสูงกว่า ร้อยละ 26.1 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในธนาคาร

ตำแหน่งในธนาคาร	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ	164	58.6
พนักงานบริหารชั้นต้น	97	34.6
พนักงานบริหารระดับกลาง	15	5.4
พนักงานบริหารระดับสูง	4	1.4
<b>รวม</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งในธนาคารคือ พนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือ พนักงานบริหารชั้นต้น ร้อยละ 34.6 พนักงานบริหารระดับกลาง ร้อยละ 5.4 และพนักงานบริหารระดับสูง ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน้าที่หลักในปัจจุบัน

หน้าที่หลักในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการขายผลิตภัณฑ์ เช่น เจ้าหน้าที่ การตลาดสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย เจ้าหน้าที่ การตลาดสินเชื่อรถยนต์	55	19.6
ด้านการให้บริการลูกค้า เช่น พนักงาน เทลเลอร์ แคชเชียร์	127	45.4
ด้านสินเชื่อและธุรกิจ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรกิจ สัมพันธ์ เจ้าหน้าที่สินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์	60	21.4
ด้านงานสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่พิธีการ สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ต่างประเทศ	38	13.6
<b>รวม</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหน้าที่หลักในปัจจุบันคือ ด้าน  
การให้บริการลูกค้า เช่น พนักงานเทลเลอร์ แคชเชียร์ คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาคือ ด้านสินเชื่อ  
และธุรกิจ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์, เจ้าหน้าที่สินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์ ร้อยละ 21.4 ด้านการขาย  
ผลิตภัณฑ์ เช่น เจ้าหน้าที่การตลาดสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย เจ้าหน้าที่การตลาดสินเชื่อรถยนต์ ร้อยละ  
19.6 และด้านงานสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่พิธีการสินเชื่อ เจ้าหน้าที่ต่างประเทศ ร้อยละ 13.6

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน

อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
10,000-20,000 บาท	84	30.0
20,001-30,000 บาท	91	32.5
30,001-40,000 บาท	71	25.4
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	34	12.1
<b>รวม</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันมากที่สุดคือ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคือ 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 30.0 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 25.4 และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 12.1

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	63	22.5
5 – 10 ปี	64	22.9
11 – 15 ปี	85	30.4
16 – 20 ปี	41	14.6
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	27	9.6
<b>รวม</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอายุการทำงานคือ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ 5 – 10 ปี ร้อยละ 22.9 น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 22.5 16 – 20 ปี ร้อยละ 14.6 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.6

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

### 2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการทำงาน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	274 (97.9)	6 (97.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.98 (มากที่สุด)	1
นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	171 (61.1)	107 (38.2)	2 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.60 (มากที่สุด)	2
การจัดทำระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	74 (26.4)	109 (38.9)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	6
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	81 (28.9)	102 (36.5)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	5
กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมและเอื้อต่อผลสำเร็จของงาน	81 (28.9)	102 (36.4)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	4
การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	180 (64.3)	3 (1.1)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.28 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28) โดยให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยในระดับมากที่สุดคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.98) นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.60) และให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยในระดับมากได้แก่ การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.30) กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสมและเอื้อต่อผลสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.94) การจัดทำระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)



ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัญหาหรือความยุ่งยากต่างๆในการทำงาน	76 (27.1)	14 (5.0)	188 (67.1)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.59 (มาก)	4
การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	12 (4.3)	171 (61.1)	95 (33.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	3
การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน	12 (4.3)	171 (61.1)	95 (33.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	3
การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง	12 (4.3)	173 (61.8)	95 (33.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.71 (มาก)	1
ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	12 (4.3)	171 (61.1)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.68 (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครอง บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยในระดับมากคือการแก้ปัญหของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.71) ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70) การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัญหาหรือความยุ่งยากต่างๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับคำแนะนำ และสอนงานจาก ผู้บังคับบัญชา	103 (36.8)	177 (63.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37 (มาก)	1
การได้รับความสนิท สนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจาก ผู้บังคับบัญชา	96 (34.3)	184 (65.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (มาก)	2
การได้รับความ ช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจาก ผู้บังคับบัญชา	95 (33.9)	84 (30.0)	101 (36.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	3
ความเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจาก ผู้บังคับบัญชา	9 (3.2)	170 (60.7)	101 (36.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.68 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.09 (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) โดยให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยในระดับมากเรียงลำดับคือการได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.37) การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.35) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.98) ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การจัดอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน	73 (26.1)	112 (40.0)	95 (33.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	1
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	73 (26.1)	112 (40.0)	95 (33.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.59 (มาก)	2
การจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	73 (26.1)	110 (39.3)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.57 (มาก)	3
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	78 (27.9)	97 (34.6)	8 (2.9)	97 (34.6)	0 (0.0)	3.56 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.66 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยในระดับมาก

เรียงลำดับคือการจัดอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.59) การจัดระเบียบ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.57) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

**ตารางที่ 14** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก ตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	78 (27.9)	105 (37.5)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	2
การปรึกษาหารือ ระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาในการทำงาน	74 (26.5)	111 (39.6)	95 (33.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	3
การเปิดโอกาสให้ทุก คนได้แสดงความ คิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	74 (26.5)	109 (38.9)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.92 (มาก)	4
ความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็น กันเองระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	172 (61.4)	11 (3.9)	95 (33.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.01 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) โดยให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยในระดับมากเรียงลำดับคือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน

(ค่าเฉลี่ย 4.26) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.94) การปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

**ตารางที่ 15** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	70 (26.5)	99 (37.5)	95 (36.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	1
การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	70 (26.5)	99 (37.5)	95 (36.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	1
การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	163 (61.7)	101 (38.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.62 (มาก)	4
การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	6 (2.3)	163 (61.7)	95 (36.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.66 (มาก)	2
การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	169 (64.0)	95 (36.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.64 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.75 (มาก)</b>	

หมายเหตุ: จากผู้ตอบที่มีผู้บังคับบัญชาทั้งหมดจำนวน 264 ราย

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยให้ความสำคัญในปัจจัยย่อย

ในระดับมากเรียงลำดับคือการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66) การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.64) และการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	10 (3.6)	173 (61.8)	95 (33.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	5
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	80 (28.6)	103 (36.8)	95 (33.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	3
การปรับเงินเดือนประจำปี ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงาน	103 (36.8)	80 (28.6)	95 (33.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	1
การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ	95 (33.9)	88 (31.4)	95 (33.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	2
ความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ	14 (5.0)	169 (60.4)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.71 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.87 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) โดยให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยในระดับ

มากเรียงลำดับคือการปรับเงินเดือนประจำปี ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.99) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

## 2.2 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการทำงาน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	173 (61.8)	99 (35.4)	6 (2.1)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.59 (มากที่สุด)	1
นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	169 (60.3)	5 (1.8)	106 (37.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22 (มาก)	2
การจัดทำระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	72 (25.7)	111 (39.6)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	3
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	72 (25.7)	111 (39.6)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	3
กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสมและเอื้อต่อผลสำเร็จของงาน	72 (25.7)	109 (38.9)	99 (35.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.90 (มาก)	4
การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	78 (27.9)	4 (1.4)	196 (70.0)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.56 (มาก)	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.01 (มาก)</b>	



จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) โดยมีความพึงพอใจในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดคือการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือนโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.22) การจัดทำระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.91) กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสมและเอื้อต่อผลสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัญหาหรือความยุ่งยากต่างๆในการทำงาน	74 (26.4)	103 (36.8)	101 (36.1)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	3
การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	76 (27.1)	95 (33.9)	107 (38.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.88 (มาก)	4
การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน	169 (60.4)	2 (0.7)	107 (38.2)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.21 (มาก)	2
การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง	165 (58.9)	14 (5.0)	101 (36.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.23 (มาก)	1
ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	72 (25.7)	108 (38.6)	98 (35.0)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.02 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) โดยมีความพึงพอใจในปัจจุบันย่อยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 4.23) การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่

บุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัญหาหรือความยุ่งยากต่างๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.89) และการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.88)

**ตารางที่ 19** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา	10 (3.6)	267 (95.4)	3 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	1
การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	16 (5.7)	98 (35.0)	166 (59.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.46 (ปานกลาง)	3
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	6 (2.1)	109 (38.9)	70 (25.0)	95 (33.0)	0 (0.0)	3.10 (ปานกลาง)	4
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา	72 (25.7)	111 (39.6)	2 (0.7)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.57 (มาก)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.54 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมีความพึงพอใจในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือการได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02) ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจาก

ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.46) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การจัดอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน	71 (25.4)	108 (38.6)	6 (2.1)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.55 (มาก)	2
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	73 (26.1)	106 (37.9)	101 (36.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.90 (มาก)	1
การจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	5 (1.8)	110 (39.3)	70 (25.0)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.09 (ปานกลาง)	3
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	4 (1.4)	102 (36.4)	73 (26.1)	101 (36.1)	0 (0.0)	3.04 (ปานกลาง)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.40 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) โดยมีความพึงพอใจในปัจจุบันข้อย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดคือ ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.90) การจัดอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2 (0.7)	111 (39.6)	167 (59.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.41 (ปานกลาง)	3
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	8 (2.9)	177 (63.2)	95 (33.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	1
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	6 (2.1)	170 (60.7)	9 (3.2)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.31 (ปานกลาง)	4
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน	7 (2.5)	176 (62.9)	95 (33.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.67 (มาก)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.52 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) โดยมีความพึงพอใจในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.41) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	93 (35.2)	70 (26.5)	101 (38.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.97 (มาก)	4
การปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้ได้บังคับบัญชา	93 (35.2)	76 (28.8)	95 (36.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	2
การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.0)	258 (97.7)	6 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	3
การได้รับการยอมรับ นับถือจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.0)	264 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00 (มาก)	1
การได้รับความสนิท สนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเองจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.0)	264 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.99 (มาก)</b>	

หมายเหตุ: จากผู้ตอบที่มีผู้ได้บังคับบัญชาทั้งหมดจำนวน 264 ราย

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) โดยมีความพึงพอใจต่อบ้างย่อยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.99) การรับฟัง

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	6 (2.1)	176 (62.9)	96 (34.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.67 (มาก)	3
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	93 (33.2)	17 (6.1)	71 (25.4)	97 (34.6)	2 (0.7)	3.36 (ปานกลาง)	4
การปรับเงินเดือนประจำปี ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงาน	0 (0.0)	180 (64.3)	3 (1.1)	97 (34.6)	0 (0.0)	3.30 (ปานกลาง)	5
การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ	8 (2.9)	174 (62.1)	96 (34.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.68 (มาก)	2
ความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ	10 (3.6)	172 (61.4)	98 (35.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)</b>						<b>3.54 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมีความพึงพอใจต่อบังคับจ่ายย้อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.69) การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.68) เงินเดือนที่ได้รับมี

ความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.36) และการปรับเงินเดือนประจำปี ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

**ตารางที่ 24** แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการทำงาน

ปัจจัยค่าจ้าง	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.28	มาก	4.01	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.68	มาก	4.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.09	มาก	3.54	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.66	มาก	3.40	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	มาก	3.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75	มาก	3.99	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.87	มาก	3.54	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่าปัจจัยค่าจ้างผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมทุกปัจจัยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.28) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)



### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

#### 3.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน

ด้านความสัมฤทธิ์ผล การทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้นำความรู้ ความสามารถมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	101 (36.1)	11 (3.9)	168 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.76 (มาก)	2
การเปิดโอกาสให้ ตัดสินใจหรือแก้ไขใน งานของตนเองได้ตาม ความเหมาะสม	0 (0.0)	114 (40.7)	96 (34.3)	70 (25.0)	0 (0.0)	3.16 (ปานกลาง)	4
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จในงาน	8 (2.9)	271 (96.8)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	1
ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามที่คาดหวัง	2 (0.7)	205 (73.2)	73 (26.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.75 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.68 (มาก)	

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยให้ความสำคัญต่อบริการปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) การได้นำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.75) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	2 (0.7)	207 (73.9)	71 (25.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.76 (มาก)	1
การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	10 (3.6)	96 (34.3)	174 (62.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.42 (ปานกลาง)	2
การได้รับการยอมรับด้านความสามารถเพื่อนร่วมงาน	10 (3.6)	102 (36.4)	73 (26.1)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.10 (ปานกลาง)	4
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน	4 (1.4)	108 (38.6)	73 (26.1)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.08 (ปานกลาง)	5
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี	2 (0.7)	182 (65.0)	1 (0.4)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.33 (ปานกลาง)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.34 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) โดยให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยเกือบทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.42) การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.33) การ

ได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	70 (25.0)	195 (69.6)	13 (4.6)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.19 (มาก)	3
งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ	168 (60.0)	8 (2.9)	102 (36.4)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.23 (มาก)	2
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	169 (60.4)	13 (4.6)	1 (0.4)	97 (34.6)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	4
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	266 (95.0)	8 (2.9)	4 (1.4)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.92 (มากที่สุด)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.31 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านลักษณะของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) โดยให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยเกือบทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยบังคับจ้อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.92) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.23) งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.19) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้อง ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	10 (3.6)	191 (68.2)	79 (28.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.76 (มาก)	5
มีโอกาสดแสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2 (0.7)	275 (98.2)	3 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00 (มาก)	3
การได้รับมอบหมาย งานพิเศษหรืองานที่มี ความสำคัญ	0 (0.0)	275 (98.2)	5 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	4
ความเหมาะสมของ ปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	8 (2.9)	271 (96.8)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	2
การมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงานและ แนวทางในการ ปฏิบัติงาน	10 (3.6)	269 (96.1)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.04 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.96 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) โดยให้ความสำคัญต่อบ้างจ้อยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.03) มีโอกาสดแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.00) การได้รับ

มอบหมายงานพิเศษหรืองานที่มีความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนด ความก้าวหน้าใน อาชีพอย่างชัดเจน	171 (61.1)	7 (2.5)	102 (36.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.25 (มาก)	2
ความเสมอภาคใน การเลื่อนตำแหน่ง	169 (60.4)	14 (5.0)	97 (34.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.26 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26) โดยให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย่อยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.26) และการกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความเจริญเติบโต

ด้านความเจริญเติบโต	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ	169 (60.4)	95 (33.9)	14 (5.0)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.54 (มากที่สุด)	2
มีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	170 (60.7)	103 (36.8)	7 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.59 (มากที่สุด)	1
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	170 (60.7)	14 (5.0)	96 (34.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.27 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.47 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความเจริญเติบโตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.47) โดยให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย่อยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมา เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.54) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดแก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.27)

### 3.2 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยองค์ในการทำงาน

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน

ด้านความสัมฤทธิ์ผล การทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้นำความรู้ ความสามารถ มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	8 (2.9)	174 (62.1)	98 (35.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.68 (มาก)	1
การเปิดโอกาสให้ ตัดสินใจหรือแก้ไขใน งานของตนเองได้ตาม ความเหมาะสม	0 (0.0)	110 (39.3)	170 (60.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)	4
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จในงาน	6 (2.1)	176 (62.9)	98 (35.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.67 (มาก)	2
ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามที่คาดหวัง	6 (2.1)	104 (37.1)	170 (60.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.41 (ปานกลาง)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.54 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมีความพึงพอใจต่อบริษัทน้อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือการได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.41) การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	0 (0.0)	112 (40.0)	73 (26.1)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.06 (ปานกลาง)	5
การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	95 (33.9)	3 (1.1)	85 (30.4)	97 (34.6)	0 (0.0)	3.34 (ปานกลาง)	3
การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	95 (33.9)	9 (3.3)	81 (28.9)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.37 (ปานกลาง)	2
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน	95 (33.9)	15 (5.4)	75 (26.8)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)	1
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี	7 (2.5)	173 (61.8)	5 (1.8)	95 (33.9)	0 (0.0)	3.33 (ปานกลาง)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.30 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านการได้รับความยอมรับนับ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) โดยมีความพึงพอใจต่อทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.34) การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.33) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.06)



ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	2 (0.7)	178 (63.6)	3 (1.1)	97 (34.6)	0 (0.0)	3.30 (ปานกลาง)	3
งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ	10 (3.6)	164 (58.6)	9 (3.2)	97 (34.6)	0 (0.0)	3.31 (ปานกลาง)	2
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	2 (0.7)	178 (63.6)	3 (1.1)	97 (34.6)	0 (0.0)	3.30 (ปานกลาง)	3
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	4 (1.4)	177 (63.2)	2 (0.7)	97 (34.6)	0 (0.0)	3.32 (ปานกลาง)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.31 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านลักษณะของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) โดยมีความพึงพอใจต่อทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.32) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.31) งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.30) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับความ เชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูก ควบคุมอย่างใกล้ชิด	196 (70.0)	3 (1.1)	81 (28.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41 (มาก)	1
มีโอกาสดูแล ความสามารถในงาน ที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่	95 (33.9)	174 (62.1)	11 (3.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	2
การได้รับมอบหมาย งานพิเศษหรืองานที่มี ความสำคัญ	0 (0.0)	269 (96.1)	9 (3.2)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	5
ความเหมาะสมของ ปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	8 (2.9)	263 (93.9)	9 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00 (มาก)	3
การมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงานและ แนวทางในการ ปฏิบัติงาน	4 (1.4)	265 (94.6)	9 (3.2)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.96 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.13 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) โดยมีความพึงพอใจต่อทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.30) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานที่มีความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน	169 (60.4)	13 (4.6)	98 (35.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	1
ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง	169 (60.4)	12 (4.3)	99 (35.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.25 (มาก)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.26 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26) โดยมีความพึงพอใจต่อทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือการกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.26) และความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความเจริญเติบโต

ด้านความ เจริญเติบโต	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ	169 (60.4)	10 (3.6)	101 (36.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	1
มีโอกาสดำเนินการ สัมมนาฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ใน งานที่รับผิดชอบ	167 (59.6)	9 (3.2)	104 (37.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.23 (มาก)	2
มีโอกาสดำเนินการ เรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	74 (26.4)	108 (38.5)	98 (35.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.92 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.13 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านความเจริญเติบโต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) โดยมีความพึงพอใจต่อทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือ เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ มีโอกาสดำเนินการสัมมนาฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.23) และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความสัมฤทธิ์ผล การทำงาน	3.68	มาก	3.54	มาก
ด้านการได้รับความยอมรับ นับถือ	3.34	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	4.31	มาก	3.31	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	3.96	มาก	4.31	มาก
ด้านก้าวหน้าในการทำงาน	4.26	มาก	4.26	มาก
ด้านความเจริญเติบโต	4.47	มาก	4.13	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) ด้านก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือ ด้านก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) ด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและความพึงพอใจต่อบังคับจรรยาบรรณในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.95 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)	4.98 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)	4.99 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)	4.99 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)
นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.56 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	4.22 (มาก)	4.61 (มากที่สุด)	4.21 (มาก)	4.62 (มากที่สุด)	4.19 (มาก)
การจัดทำระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)	3.95 (มาก)	3.94 (มาก)	3.87 (มาก)	3.87 (มาก)	3.96 (มาก)	3.96 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.97 (มาก)	3.87 (มาก)	3.97 (มาก)	3.95 (มาก)	3.89 (มาก)	3.88 (มาก)	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)
กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสมและเอื้อต่อผลสำเร็จของงาน	3.95 (มาก)	3.87 (มาก)	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)
การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.32 (มาก)	3.57 (มาก)	4.30 (มาก)	3.59 (มาก)	4.28 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	4.29 (มาก)	3.62 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.28</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)	<b>4.30</b> (มาก)	<b>4.04</b> (มาก)	<b>4.26</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>4.29</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)

จากตารางที่ 38 พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.95) รองลงมาคือ นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.56) และ การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.32)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.62) รองลงมาคือ นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และการจัดทำระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.98) รองลงมาคือ นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.63) และ การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.30)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.61) รองลงมาคือ นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.99) รองลงมาคือ นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.61) และ การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมาคือ นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย

4.99) รองลงมาคือ นโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.62) และการประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.29)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.51) รองลงมาคือนโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.19) และการจัดทำระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96)



ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัญหาหรือความยุ่งยากต่างๆในการทำงาน	3.51 (มาก)	3.87 (มาก)	3.67 (มาก)	3.95 (มาก)	3.54 (มาก)	3.85 (มาก)	3.63 (มาก)	3.88 (มาก)
การที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73 (มาก)	3.81 (มาก)	3.71 (มาก)	3.97 (มาก)	3.67 (มาก)	3.86 (มาก)	3.66 (มาก)	3.87 (มาก)
การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน	3.73 (มาก)	4.17 (มาก)	3.70 (มาก)	4.28 (มาก)	3.68 (มาก)	4.21 (มาก)	3.66 (มาก)	4.16 (มาก)
การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง	3.70 (มาก)	4.25 (มาก)	3.73 (มาก)	4.25 (มาก)	3.69 (มาก)	4.22 (มาก)	3.72 (มาก)	4.21 (มาก)
ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.75 (มาก)	3.86 (มาก)	3.70 (มาก)	3.92 (มาก)	3.67 (มาก)	3.86 (มาก)	3.68 (มาก)	3.94 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.99 (มาก)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>	<b>4.08 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>	<b>4.01 (มาก)</b>

จากตารางที่ 39 พบว่าด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และการกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.70)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.70) (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัญหาหรือความยุ่งยากต่างๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.71) และการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือ การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 4.25) และการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 10-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบังคับย้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือ การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบังคับย้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.68) และการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และการกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบังคับย้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ การกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) และความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา	4.43 (มาก)	4.06 (มาก)	4.34 (มาก)	4.02 (มาก)	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	4.32 (มาก)	4.03 (มาก)
การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	4.38 (มาก)	3.54 (มาก)	4.33 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	4.36 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	4.29 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	4.05 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	3.99 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.59 (มาก)	3.66 (มาก)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)	3.52 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.15 (มาก)</b>	<b>3.59 (มาก)</b>	<b>4.07 (มาก)</b>	<b>3.53 (มาก)</b>	<b>4.09 (มาก)</b>	<b>3.51 (มาก)</b>	<b>4.04 (มาก)</b>	<b>3.54 (มาก)</b>

จากตารางที่ 40 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.38) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.05)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.33) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 10-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.36) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.99)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.52) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมา

คือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.29) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับคำแนะนำและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.60) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การจัดอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน	3.90 (มาก)	3.52 (มาก)	3.95 (มาก)	3.59 (มาก)	3.89 (มาก)	3.52 (มาก)	3.94 (มาก)	3.59 (มาก)
ความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.60 (มาก)	3.84 (มาก)	3.61 (มาก)	3.95 (มาก)	3.54 (มาก)	3.87 (มาก)	3.60 (มาก)	3.94 (มาก)
การจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.56 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.59 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	2.96 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.66 (มาก)</b>	<b>3.42 (ปานกลาง)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.41 (ปานกลาง)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>	<b>3.37 (ปานกลาง)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.39 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 41 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สำหรับความพึงพอใจโดยรวมมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การจัดหาอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ ความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.60) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ การจัดหาอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.52) และการจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการจัดหาอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.61) และการจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ การจัดหาอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 10-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การจัดหาอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ ความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และการจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ การจัดหาอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และการจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)



ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การจัดอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ ความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และการจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความพอเพียงของ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ การจัดอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการจัดระเบียบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.94 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.95 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.89 (มาก)	3.75 (มาก)	3.97 (มาก)	3.67 (มาก)	3.89 (มาก)	3.67 (มาก)	3.96 (มาก)	3.68 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.87 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.30 (มาก)	3.73 (มาก)	4.27 (มาก)	3.66 (มาก)	4.26 (มาก)	3.66 (มาก)	4.22 (มาก)	3.65 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>4.04 (มาก)</b>	<b>3.50 (มาก)</b>	<b>3.99 (มาก)</b>	<b>3.51 (มาก)</b>	<b>4.01 (มาก)</b>	<b>3.50 (มาก)</b>

จากตารางที่ 42 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.94) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.95)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.91) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.94) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.89 (มาก)	4.05 (มาก)	3.93 (มาก)	3.95 (มาก)	3.88 (มาก)	3.98 (มาก)	3.94 (มาก)	3.91 (มาก)
การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	3.88 (มาก)	4.05 (มาก)	3.93 (มาก)	3.97 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.95 (มาก)
การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.98 (มาก)	3.61 (มาก)	3.98 (มาก)	3.60 (มาก)	3.95 (มาก)
การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	3.63 (มาก)	4.02 (มาก)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.66 (มาก)	4.02 (มาก)	3.69 (มาก)	4.00 (มาก)
การได้รับความสนทนมน ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)	3.63 (มาก)	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	4.00 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>4.02 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>	<b>3.98 (มาก)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>	<b>3.96 (มาก)</b>

จากตารางที่ 43 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.88) และการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02) และการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.64)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.63)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชา และการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา และการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.92 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
การปรับเงินเดือนประจำปี ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงาน	4.02 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	4.02 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	4.04 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.99 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ	4.02 (มาก)	3.71 (มาก)	3.98 (มาก)	3.67 (มาก)	4.01 (มาก)	3.66 (มาก)	3.93 (มาก)	3.65 (มาก)
ความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.88 (มาก)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>3.87 (มาก)</b>	<b>3.53 (มาก)</b>	<b>3.86 (มาก)</b>	<b>3.52 (มาก)</b>	<b>3.84 (มาก)</b>	<b>3.52 (มาก)</b>



จากตารางที่ 44 พบว่าด้านด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปรับเงินเดือนประจำปี ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานและ การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ ความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการปรับเงินเดือนประจำปี ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ คือ ความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปรับเงินเดือนประจำปี ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.66) และ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบังคับจ่ายย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการปรับเงินเดือนประจำปี ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.93)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบังคับจ่ายย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความรวดเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.28 (มาก)	4.02 (มาก)	4.30 (มาก)	4.04 (มาก)	4.26 (มาก)	3.99 (มาก)	4.29 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.68 (มาก)	3.99 (มาก)	3.70 (มาก)	4.08 (มาก)	3.65 (มาก)	4.00 (มาก)	3.67 (มาก)	4.01 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.15 (มาก)	3.59 (มาก)	4.07 (มาก)	3.53 (มาก)	4.09 (มาก)	3.51 (มาก)	4.04 (มาก)	3.54 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.66 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.00 (มาก)	3.58 (มาก)	4.04 (มาก)	3.50 (มาก)	3.99 (มาก)	3.51 (มาก)	4.01 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74 (มาก)	4.02 (มาก)	3.76 (มาก)	3.98 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	3.96 (มาก)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.88 (มาก)	3.58 (มาก)	3.87 (มาก)	3.53 (มาก)	3.86 (มาก)	3.52 (มาก)	3.84 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 45 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.15) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.99) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.07) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.04) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.09) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.99) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.04) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.01) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและความพึงพอใจต่อบัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.89 (มาก)	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.27 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.00 (มาก)	3.75 (มาก)	4.03 (มาก)	3.64 (มาก)	4.02 (มาก)	3.64 (มาก)	4.04 (มาก)	3.68 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.78 (มาก)	3.52 (มาก)	3.73 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>	<b>3.62 (มาก)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.50 (มาก)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.52 (มาก)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.53 (มาก)</b>

จากตารางที่ 46 พบว่าด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ การได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.78)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ การได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.76) และการได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.71) และการได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือการได้นำความรู้ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจหรือแก้ไขในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับความยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.79 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.05 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.52 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี	3.38 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.41</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.32</b> (ปานกลาง)	<b>3.27</b> (ปานกลาง)	<b>3.32</b> (ปานกลาง)	<b>3.29</b> (ปานกลาง)	<b>3.30</b> (ปานกลาง)	<b>3.26</b> (ปานกลาง)



จากตารางที่ 47 พบว่าด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.52) และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.38)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และและการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.39) และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.33)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมา การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.31) และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.28)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) และการได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบังคับย้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.35) และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 3.32)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบังคับย้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.32) และการได้รับการยอมรับด้านความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านลักษณะของงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.11 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	4.27 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	4.19 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	4.19 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.19 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	4.28 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	4.21 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	4.21 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.92 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.95 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	4.90 (มากที่สุด)	3.32 (ปานกลาง)	4.94 (มากที่สุด)	3.35 (ปานกลาง)	4.93 (มากที่สุด)	3.29 (ปานกลาง)	4.91 (มากที่สุด)	3.30 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.28 (มาก)</b>	<b>3.35 (ปานกลาง)</b>	<b>4.36 (มาก)</b>	<b>3.33 (ปานกลาง)</b>	<b>4.30 (มาก)</b>	<b>3.27 (ปานกลาง)</b>	<b>4.30 (มาก)</b>	<b>3.30 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 48 พบว่าด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สำหรับความพึงพอใจมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.90) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.19) และงานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.11)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.35) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.94) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.28) และงานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.27)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.93) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และงานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.19)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.29) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.28) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.91) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำหาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และงานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.19)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.30) และงานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.84 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	3.73 (มาก)	4.36 (มาก)	3.75 (มาก)	4.44 (มาก)	3.69 (มาก)	4.32 (มาก)
มีโอกาสดแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.99 (มาก)	4.35 (มาก)	4.02 (มาก)	4.30 (มาก)	4.00 (มาก)	4.31 (มาก)	3.99 (มาก)	4.25 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานที่มีความสำคัญ	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)	3.95 (มาก)	3.98 (มาก)	3.94 (มาก)	3.99 (มาก)	3.94 (มาก)
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4.06 (มาก)	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)	3.98 (มาก)	4.02 (มาก)	3.97 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)	3.98 (มาก)	4.02 (มาก)	3.94 (มาก)	4.01 (มาก)	3.96 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.99 (มาก)</b>	<b>4.18 (มาก)</b>	<b>3.96 (มาก)</b>	<b>4.12 (มาก)</b>	<b>3.95 (มาก)</b>	<b>4.12 (มาก)</b>	<b>3.94 (มาก)</b>	<b>4.09 (มาก)</b>

จากตารางที่ 49 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.99)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.35) และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานที่มีความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.98)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.30) และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.31) และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานที่มีความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.99)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.25) และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.97)



ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านก้าวหน้าในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน	4.29 (มาก)	4.25 (มาก)	4.28 (มาก)	4.30 (มาก)	4.21 (มาก)	4.24 (มาก)	4.22 (มาก)	4.24 (มาก)
ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง	4.25 (มาก)	4.29 (มาก)	4.28 (มาก)	4.25 (มาก)	4.24 (มาก)	4.24 (มาก)	4.26 (มาก)	4.24 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.27 (มาก)</b>	<b>4.27 (มาก)</b>	<b>4.28 (มาก)</b>	<b>4.27 (มาก)</b>	<b>4.22 (มาก)</b>	<b>4.24 (มาก)</b>	<b>4.24 (มาก)</b>	<b>4.24 (มาก)</b>

จากตารางที่ 50 พบว่าด้านก้ำวหน้าในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ลำดับแรก คือการกำหนดความก้ำวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.25)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ การกำหนดความก้ำวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ลำดับแรก คือการกำหนดความก้ำวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน และความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.28)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ การกำหนดความก้ำวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ การกำหนดความก้ำวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และการกำหนดความก้ำวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.26)รองลงมาคือ กำหนดความก้ำวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.22)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และ การกำหนดความก้ำวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความเจริญเติบโต จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความเจริญเติบโต	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ	4.52 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)	4.58 (มากที่สุด)	4.23 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	4.22 (มาก)	4.54 (มากที่สุด)	4.24 (มาก)
มีโอกาสดำเนินการร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.56 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	4.27 (มาก)	4.58 (มากที่สุด)	4.21 (มาก)	4.57 (มากที่สุด)	4.18 (มาก)
มีโอกาสนำความรู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.30 (มาก)	3.89 (มาก)	4.28 (มาก)	3.97 (มาก)	4.24 (มาก)	3.88 (มาก)	4.25 (มาก)	3.93 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.46 (มาก)</b>	<b>4.14 (มาก)</b>	<b>4.49 (มาก)</b>	<b>4.16 (มาก)</b>	<b>4.44 (มาก)</b>	<b>4.11 (มาก)</b>	<b>4.46 (มาก)</b>	<b>4.11 (มาก)</b>

จากตารางที่ 51 พบว่าด้านความเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เช่นกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือมีโอกาสได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมาคือ เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.52) และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.30)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือมีโอกาสได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.25) และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ โอกาสได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.63) รองลงมาคือ เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.58) และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โอกาสได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.23) และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมาคือ เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.52) และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.24)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.22)รองลงมาคือมีโอกาสได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.21)และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบังคับย้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.57) รองลงมาคือ เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.54) และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.25)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบังคับย้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือเปิดโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 4.24)รองลงมาคือมีโอกาสได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.18)และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)	3.64 (มาก)	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.52 (มาก)	3.64 (มาก)	3.53 (มาก)
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	4.28 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	4.36 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	4.30 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	4.30 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.99 (มาก)	4.18 (มาก)	3.96 (มาก)	4.12 (มาก)	3.95 (มาก)	4.12 (มาก)	3.94 (มาก)	4.09 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.27 (มาก)	4.27 (มาก)	4.28 (มาก)	4.27 (มาก)	4.22 (มาก)	4.24 (มาก)	4.24 (มาก)	4.24 (มาก)
ด้านความเจริญเติบโต	4.46 (มาก)	4.14 (มาก)	4.49 (มาก)	4.16 (มาก)	4.44 (มาก)	4.11 (มาก)	4.46 (มาก)	4.11 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทน้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทน้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) และด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5-10 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทน้อยที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรก คือด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทน้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ ด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.16) และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-15 ปีให้ความสำคัญต่อบริษัทน้อยที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรก คือด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทน้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และ ด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบริษัทน้อยที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

สำหรับความพึงพอใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อบริษัทน้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ ด้านความเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ย 4.11) และ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09)

## ส่วนที่ 6 ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 53 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาในการปฏิบัติงาน  
ธนาคาร

ปัญหาในการปฏิบัติงานธนาคาร	จำนวน	ร้อยละ
ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป	173	61.8
ผู้บังคับบัญชาขาดความจริงใจและเป็นกันเอง	105	37.5
เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน	105	37.5
ไม่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	102	36.4
เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	101	36.1
ไม่ได้รับความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีในผลงานและความสามารถ	101	36.1
งานที่รับผิดชอบไม่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	101	36.1
ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	99	35.4
ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ให้การยอมรับนับถือ	97	34.6
ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	94	33.6
ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	93	33.2
ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	93	33.2

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 280 คน



จากตารางที่ 53 พบว่าปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุดในการปฏิบัติงาน  
 ธนาคาร คือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา  
 ขาดความจริงใจและเป็นกันเอง และเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน เท่ากัน  
 ร้อยละ 37.5 ไม่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ ร้อยละ 36.4 เงินเดือนที่ได้รับไม่  
 เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ไม่ได้รับความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดง  
 ความยินดีในผลงานและความสามารถ งานที่รับผิดชอบไม่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม  
 สร้างสรรค์ เท่ากัน ร้อยละ 36.1 ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ใน  
 งานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 35.4 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การยอมรับนับถือ ร้อยละ 34.6 ไม่มีความ  
 ชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ร้อยละ 33.6 ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมใน  
 การพิจารณาผลงาน และไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ร้อยละ

33.2