

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 21-32 ปี จำนวน 308 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน หลังจากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาลงรหัส ป้อนข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมาย ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

4.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน (ปี) ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด (ฝ่าย) และรายได้ต่อเดือน ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบของจำนวน และร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 4.1 – 4.8

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 24 ปี	73	23.70
25 – 28 ปี	105	34.09
29 – 32 ปี	130	42.21
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29 – 32 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.21 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 25 - 28 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.09 และมีอายุระหว่าง 21- 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	153	49.68
หญิง	155	50.32
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจเป็นเพศหญิงและเพศชายในจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 50.32 และ 49.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	187	60.72
สมรส/อยู่ด้วยกัน	116	37.66
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	1.62
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.72 รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 37.66 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	0.65
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	48	15.58
ปวส. หรืออนุปริญญา	107	34.74
ปริญญาตรี	133	43.18
ปริญญาโทขึ้นไป	18	5.84
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.18 รองลงมา มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 34.74 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 15.58 มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.84 และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 0.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัย จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	214	69.48
6 ปีขึ้นไป	94	30.52
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.48 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่/ช่าง	163	52.92
หัวหน้ากลุ่ม	32	10.39
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	18	5.84
ผู้จัดการแผนก	95	30.84
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง คิดเป็นร้อยละ 52.92 รองลงมามีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก คิดเป็นร้อยละ 30.84 มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 10.39 และมีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 5.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (ฝ่าย)

หน่วยงานที่สังกัด (ฝ่าย)	จำนวน	ร้อยละ
ห้องเย็น	9	2.92
โลจิสติกส์	8	2.6
คลังสินค้า	20	6.49
เพิ่มผลผลิต	9	2.92
จัดซื้อ/จัดซื้อต่างประเทศ	4	1.30
พัฒนาธุรกิจ	4	1.30
ผลิตไก่ทอดแช่แข็ง/Value Added	12	3.9
ผลิต 1	22	7.14
ผลิต 2	10	3.25
ผลิต 3	9	2.92
วิศวกรรม 1	64	20.78
วิศวกรรม 2	14	4.55
วิศวกรรม 3	27	8.77
ควบคุมคุณภาพ	30	9.74
ทรัพยากรบุคคล	23	7.47
วิจัยและพัฒนา	20	6.49
พัฒนาองค์กร	11	3.57
สำนักงาน	7	2.27
บัญชี	5	1.62
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่สังกัดฝ่าย วิศวกรรม 1 คิดเป็นร้อยละ 20.78 รองลงมาสังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 9.74 สังกัดฝ่ายวิศวกรรม 3 คิดเป็นร้อยละ 8.77 สังกัดฝ่ายทรัพยากรบุคคลคิดเป็นร้อยละ 7.47 สังกัดฝ่ายผลิต 1 คิดเป็นร้อยละ 7.14 สังกัดฝ่ายคลังสินค้าและฝ่ายวิจัยและพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 6.49 สังกัดฝ่ายวิศวกรรม 2 คิดเป็นร้อยละ 4.55 สังกัดฝ่ายผลิตไก่ทอดแช่แข็ง/Value Added คิดเป็นร้อยละ 3.90 สังกัดฝ่ายพัฒนาองค์กร คิดเป็นร้อยละ 3.57 สังกัดฝ่ายผลิต 2 คิดเป็นร้อยละ 3.25 สังกัดฝ่ายห้องเย็น ฝ่ายเพิ่มผลผลิต และฝ่ายผลิต 3 คิดเป็นร้อยละ 2.92 สังกัดฝ่ายโลจิสติกส์ คิดเป็นร้อยละ 2.60 สังกัด

ฝ่ายสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 2.27 สังกัดฝ่ายบัญชี คิดเป็นร้อยละ 1.62 สังกัดฝ่ายจัดซื้อ/จัดซื้อ
ต่างประเทศและฝ่ายพัฒนาธุรกิจคิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	179	58.12
15,001-25,000 บาท	120	38.96
25,001 บาทขึ้นไป	9	2.92
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่มีรายได้
ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.12 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001-
25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.96 และมีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.92
ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย
บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูง
ใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง และเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความ
พอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะ
นำเสนอในรูปของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงผลดังตารางที่ 11 – 16

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยก้ำจุน ซึ่งเป็น
ปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ถ้าไม่มีให้ หรือมีให้ แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
ในองค์กรก็จะทำให้พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้
ประกอบด้วย ปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านวิธี
ปกครองบังคับบัญชา ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย
แสดงผลดังตารางที่ 17 - 25

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	26 (8.44)	173 (56.17)	101 (32.79)	8 (2.60)	0 (0.00)	308 (100.00)	3.70 (มาก)	2
2. การได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน	32 (10.39)	171 (55.52)	100 (32.47)	5 (1.62)	0 (0.00)	308 (100.00)	3.75 (มาก)	1
3. การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ในงานของตนเองให้สำเร็จ	29 (9.42)	165 (53.57)	105 (34.09)	9 (2.92)	0 (0.00)	308 (100.00)	3.69 (มาก)	3
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จ	25 (8.12)	159 (51.62)	114 (37.01)	10 (3.25)	0 (0.00)	308 (100.00)	3.65 (มาก)	4
5. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด	18 (5.84)	151 (49.03)	132 (42.86)	7 (2.27)	0 (0.00)	308 (100.00)	3.58 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม							3.68 (มาก)	

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

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจใน
การทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูง
ใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่อง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) รองลงมาได้แก่ การได้ใช้ความรู้
ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.70) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย

= 3.69) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. การได้รับยกย่องชมเชย ภายในองค์กร	11 (3.57)	84 (27.27)	173 (56.17)	32 (10.39)	8 (2.60)	308 (100.00)	3.19 (ปานกลาง)	2
2. การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	17 (5.52)	134 (43.51)	145 (47.08)	8 (2.60)	4 (1.30)	308 (100.00)	3.49 (ปานกลาง)	1
3. การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการมอบหมาย งานที่สำคัญ ๆ เสมอ	18 (5.84)	131 (42.53)	145 (47.08)	13 (4.22)	1 (0.32)	308 (100.00)	3.49 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.39 (ปานกลาง)	

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

จากตารางที่ 4.10พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.49) รองลงมาได้แก่ การได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.19)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	29 (9.42)	127 (41.23)	135 (43.83)	10 (3.25)	7 (2.27)	308 (100.00)	3.52 (มาก)	4
2. มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	27 (8.77)	143 (46.43)	119 (38.64)	16 (5.19)	3 (0.97)	308 (100.00)	3.57 (มาก)	2
3. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	25 (8.12)	133 (43.18)	133 (43.18)	14 (4.55)	3 (0.97)	308 (100.00)	3.53 (มาก)	3
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด	24 (7.79)	129 (41.88)	144 (46.75)	9 (2.92)	2 (0.65)	308 (100.00)	3.53 (มาก)	3
5. มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	40 (12.99)	155 (50.32)	105 (34.09)	6 (1.95)	2 (0.65)	308 (100.00)	3.73 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.58 (มาก)	

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

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.73) รองลงมาได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.53) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบต่อตำแหน่งงาน	19 (6.17)	130 (42.21)	134 (43.51)	23 (7.47)	2 (0.65)	308 (100.00)	3.46 (ปานกลาง)	3
2. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ การกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	16 (5.19)	135 (43.83)	137 (44.48)	18 (5.84)	2 (0.65)	308 (100.00)	3.47 (ปานกลาง)	2
3. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	25 (8.12)	158 (51.30)	115 (37.34)	10 (3.25)	0 (0.00)	308 (100.00)	3.64 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.52 (มาก)	

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

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.64) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ การกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) และความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบต่อตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. บริษัทให้การสนับสนุน เข้า รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	27 (8.77)	105 (34.09)	120 (38.96)	41 (13.31)	15 (4.87)	308 (100.00)	3.29 (ปานกลาง)	
2. ได้รับโอกาสการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	14 (4.55)	59 (19.16)	145 (47.08)	63 (20.45)	27 (8.77)	308 (100.00)	2.9 (ปานกลาง)	
3. ตำแหน่งหน้าที่มีโอกาส ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	10 (3.25)	78 (25.32)	151 (49.03)	49 (15.91)	20 (6.49)	308 (100.00)	3.03 (ปานกลาง)	
4. การประเมินพนักงานเพื่อ เลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจนและยุติธรรม	9 (2.92)	65 (21.10)	168 (54.55)	54 (17.53)	12 (3.90)	308 (100.00)	3.02 (ปานกลาง)	
ค่าเฉลี่ยรวม							3.06 (ปานกลาง)	

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

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่อง บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.29) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.03) การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.02) และได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.90) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.68	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.39	ปานกลาง	4
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.58	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.52	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้า	3.06	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	ปานกลาง	

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

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.58) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านเงินเดือน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านเงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง งาน ความรับผิดชอบ และ ผลงาน	4 (1.30)	49 (15.91)	196 (63.64)	42 (13.64)	17 (5.52)	308 (100.00)	2.94 (ปานกลาง)	4
2. การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม	4 (1.30)	61 (19.81)	191 (62.01)	36 (11.69)	16 (5.19)	308 (100.00)	3.00 (ปานกลาง)	3
3. นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม	13 (4.22)	88 (28.57)	176 (57.14)	26 (8.44)	5 (1.62)	308 (100.00)	3.25 (ปานกลาง)	2
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ(เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม	29 (9.42)	119 (38.64)	136 (44.16)	18 (5.84)	6 (1.95)	308 (100.00)	3.48 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.17 (ปานกลาง)	

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

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะ

ผู้ที่มิมีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจาก สหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.48) นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.25) การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.00) และเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความ ถึงเป้าหมาย และทิศทางในการ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	19 (6.17)	134 (43.51)	137 (44.48)	16 (5.19)	2 (0.65)	308 (100.00)	3.49 (ปานกลาง)	6
2. ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุน และให้ความ ช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ	23 (7.47)	141 (45.78)	128 (41.56)	13 (4.22)	3 (0.97)	308 (100.00)	3.55 (มาก)	3
3. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และ กล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา	29 (9.42)	146 (47.40)	118 (38.31)	13 (4.22)	2 (0.65)	308 (100.00)	3.61 (มาก)	1
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ดีในการทำงาน และแสดง พฤติกรรมที่เหมาะสม	27 (8.77)	139 (45.13)	121 (32.29)	15 (4.87)	6 (1.95)	308 (100.00)	3.54 (มาก)	4
5. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และ กำลังใจในการทำงาน และสร้าง บรรยากาศในการทำงานที่ดี	26 (8.44)	112 (36.36)	137 (44.48)	26 (8.44)	7 (2.27)	308 (100.00)	3.40 (ปานกลาง)	8
6. เพื่อนร่วมงาน/ ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพใน ความคิดและความรู้สึกต่อกัน	15 (4.87)	132 (42.86)	141 (45.78)	16 (5.19)	4 (1.30)	308 (100.00)	3.45 (ปานกลาง)	7

ตารางที่ 4.16 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค่าจูน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
7. เพื่อนร่วมงาน/ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	23 (7.47)	145 (47.08)	116 (37.66)	16 (5.19)	8 (2.60)	308 (100.00)	3.52 (มาก)	5
8. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ	18 (5.84)	133 (43.18)	132 (42.86)	19 (6.17)	6 (1.95)	308 (100.00)	3.45 (ปานกลาง)	7
9. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ ผู้ใต้บังคับบัญชา	20 (6.49)	154 (50.00)	124 (40.26)	9 (2.92)	1 (0.32)	308 (100.00)	3.59 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.51 (มาก)	

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

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ได้แก่ มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.61) มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมายและทิศทางในการ

ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.49) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและ
 ความรู้สึกต่อกัน และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.45)
 และผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย
 = 3.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อ
 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติใน ปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ	26 (8.44)	141 (45.78)	124 (40.26)	12 (3.90)	5 (1.62)	308 (100.00)	3.56 (มาก)	
2. ได้รับความสำคัญในตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	14 (4.55)	156 (50.65)	124 (40.26)	14 (4.55)	0 (0.00)	308 (100.00)	3.55 (มาก)	
3. มีความพึงพอใจในตำแหน่ง งานปัจจุบัน	27 (8.77)	146 (47.40)	122 (39.61)	11 (3.57)	2 (0.65)	308 (100.00)	3.60 (มาก)	
ค่าเฉลี่ยรวม							3.57 (มาก)	

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

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจ
 ในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย =
 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำ
 จุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดใน
 เรื่องมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.60) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
 ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และได้รับความสำคัญใน
 ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. นโยบายและการบริหารของบริษัทที่มีความชัดเจน	22 (7.14)	136 (44.16)	130 (42.21)	17 (5.52)	3 (0.97)	308 (100.00)	3.51 (มาก)	3
2. การกำหนดค่านโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ	22 (7.14)	119 (38.64)	146 (47.40)	18 (5.84)	3 (0.97)	308 (100.00)	3.45 (ปานกลาง)	5
3. บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	19 (6.17)	137 (44.48)	135 (43.83)	13 (4.22)	4 (1.30)	308 (100.00)	3.50 (มาก)	4
4. การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้	29 (9.42)	139 (45.13)	126 (40.91)	13 (4.22)	1 (0.32)	308 (100.00)	3.59 (มาก)	1
5. บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	15 (4.87)	146 (47.40)	134 (43.51)	12 (3.90)	1 (0.32)	308 (100.00)	3.53 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.52 (มาก)	

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

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.59) บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.53) นโยบายและการบริหารของบริษัทมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่

กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว ได้แก่ การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.45)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	7 (2.27)	69 (22.40)	160 (51.95)	48 (15.58)	24 (7.79)	308 (100.00)	2.96 (ปานกลาง)	4
2. ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน	6 (1.95)	79 (25.65)	174 (56.49)	38 (12.34)	11 (3.57)	308 (100.00)	3.1 (ปานกลาง)	2
3. กระบวนการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5 (1.62)	75 (24.35)	173 (56.17)	48 (15.58)	7 (2.27)	308 (100.00)	3.07 (ปานกลาง)	3
4. บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	6 (1.95)	79 (25.65)	171 (55.52)	43 (13.96)	9 (2.92)	308 (100.00)	3.1 (ปานกลาง)	2
5. สถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม	3 (0.97)	67 (21.75)	143 (46.43)	63 (20.45)	32 (10.39)	308 (100.00)	2.82 (ปานกลาง)	5
6. มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสถานะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสถานะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น	16 (5.19)	100 (32.47)	159 (51.62)	32 (10.39)	1 (0.32)	308 (100.00)	3.32 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.06 (มาก)	

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

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสถานะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสถานะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.32) รองลงมาได้แก่ บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.10) กระทบการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.07) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.96) สถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีต่อบัจจัยค่าจุนในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

บัจจัยค่าจุน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	29 (9.42)	120 (38.96)	141 (45.78)	14 (4.55)	4 (1.30)	308 (100.00)	3.51 (มาก)	1
2. การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม	13 (4.22)	112 (36.36)	156 (50.65)	22 (7.14)	5 (1.62)	308 (100.00)	3.34 (ปานกลาง)	3
3. ผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น	12 (3.90)	105 (34.09)	172 (55.84)	18 (5.84)	1 (0.32)	308 (100.00)	3.35 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							(มาก)	

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

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม(ค่าเฉลี่ย = 3.51) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.35) และการเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง	38 (12.34)	172 (55.84)	91 (29.55)	7 (2.27)	0 (0.00)	308 (100.00)	3.78 (มาก)	1
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	29 (9.42)	158 (51.30)	109 (35.39)	12 (3.90)	0 (0.00)	308 (100.00)	3.66 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.72 (มาก)	

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

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.78) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยคำจูนในการทำงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยคำจูน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม	11 (3.57)	120 (38.96)	153 (49.68)	22 (7.14)	2 (0.65)	308 (100.00)	3.38 (ปานกลาง)	4
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	21 (6.82)	129 (41.88)	128 (41.56)	24 (7.79)	6 (1.95)	308 (100.00)	3.44 (ปานกลาง)	2
3. ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	20 (6.49)	148 (48.05)	127 (41.23)	11 (3.57)	2 (0.65)	308 (100.00)	3.56 (มาก)	1
4. มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	18 (5.84)	127 (41.23)	136 (44.16)	20 (6.49)	7 (2.27)	308 (100.00)	3.42 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.45 (มาก)	

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

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.44) มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.42) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูนในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน โดยรวม

ปัจจัยค่าจูน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ด้านเงินเดือน	3.17	ปานกลาง	7
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.39	ปานกลาง	6
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.57	มาก	2
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	มาก	3
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.06	ปานกลาง	8
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.40	ปานกลาง	5
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.72	มาก	1
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.45	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	ปานกลาง	

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

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด สรุปได้ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.68	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.39	ปานกลาง	4
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.58	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.52	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้า	3.06	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.45	ปานกลาง	
ปัจจัยก้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน	3.17	ปานกลาง	7
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.39	ปานกลาง	6
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.57	มาก	2
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	มาก	3
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.06	ปานกลาง	8
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.40	ปานกลาง	5
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.72	มาก	1
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.45	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยก้ำจุน	3.43	ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	ปานกลาง	

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

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.44) เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.58) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ตามลำดับ

4.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวมกลุ่มระดับการศึกษาเหลือเพียง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย แสดงผลดังตารางที่ 4.25-4.72

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)	3.83 (มาก)
2. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน	3.71 (มาก)	3.77 (มาก)	3.89 (มาก)
3. การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ	3.59 (มาก)	3.78 (มาก)	4.00 (มาก)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.63 (มาก)	3.63 (มาก)	3.89 (มาก)
5. ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.56 (มาก)	3.57 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)	3.90 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.71) รองลงมาได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.63) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และ ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.78) รองลงมาได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.77) การได้ใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.90) เมื่อ พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดย มีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 4.00) รองลงมาได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จ และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.03 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.94 (มาก)
3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ	3.33 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.23 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.33) รองลงมาได้แก่ การได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.03)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.53) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ การได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.33)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94) รองลงมาได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.78) และการได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.72 (มาก)
2. มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)
3. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)
5. มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	3.82	3.62	3.72
	(มาก)	(มาก)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.82) รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.54) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.44) มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.86) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) รองลงมาได้แก่ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และ ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน	3.46 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
2. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด แผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)
3. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.55 (มาก)	3.72 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.46) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.72) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.89) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความก้าวหน้า	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.08 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)
2. ได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.92 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	2.97 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
4. การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม	2.92	3.10	3.22
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องบริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.08) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 2.97) และ ได้รับ โอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 2.92) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องบริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา จัดงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.47) รองลงมาได้แก่ การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.10) ตำแหน่งหน้าที่งานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.08) และได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.88) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา จัดงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.67) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ตำแหน่งหน้าที่งานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.89) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 32

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)	3.90 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.23 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.53 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.98 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.64 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.30 พบว่าพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความ

รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.23) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 2.98) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.13)

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.24)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านเงินเดือน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านเงินเดือน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน	2.87 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
2. การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม	2.93 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
3. นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม	3.13 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม	3.42 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านเงินเดือนในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.42) นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย

= 3.13) การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 2.93) และเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.87) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง- งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.37) การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.07) และ เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.99) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการ ทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูง ที่สุดในเรื่องนโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.44) สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่า ช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความ เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.39) การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และ เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยต่างๆในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผู้บังคับบัญชามีการถือความถึงเป้าหมาย และทิศทางการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	3.39 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ	3.48 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.89 (มาก)
3. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา	3.52 (มาก)	3.68 (มาก)	3.89 (มาก)
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม	3.39 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.72 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.26 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
6. เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน	3.32 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.89 (มาก)
7. เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.39 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.89 (มาก)
8. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ	3.27 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)
9. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52 (มาก)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือเรื่องมีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา และมีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.52) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมายและทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.32) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.27) และผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 3.26) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.69) มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.68) มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.65) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กับได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมายและทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้

ความช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ และผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ท่านทำงานได้สำเร็จ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน และเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.89) มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารความถึงเป้าหมาย และทิศทางในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 3.39)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ	3.48 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)
2. ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.47 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)
3. มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.47) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมี

ความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมาได้แก่ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.62)

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) รองลงมาได้แก่ ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.67) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. นโยบายและการบริหารของบริษัทที่มีความชัดเจน	3.40 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
2. การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ	3.29 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.50 (มาก)
3. บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.39 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)
4. การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้	3.53 (มาก)	3.68 (มาก)	3.50 (มาก)
5. บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	3.47 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่

เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.47) นโยบายและการบริหารของบริษัทที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.40) บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และการกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.29) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัทที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.64) บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และ ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทุกเรื่องคือ การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ และบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.44)

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	2.82 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
2. ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
3. กระบวนการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.98 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
4. บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.94 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
5. สถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม	2.69 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)
6. มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น	3.29 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน

ต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.29) รองลงมาได้แก่ ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.00) ภาระงานการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 2.98) บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 2.94) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.82) และสถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.69) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์นายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์นายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.36) รองลงมาได้แก่ บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.27) ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.21) ภาระงานการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) และสถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.97) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์นายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์นายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.28) รองลงมาได้แก่ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน และบรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.17) ภาระงานการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.11) และสถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น

กั๊นอับ ฝุ่ลละออง และเสี่ยรบกวน หรือมีอุปกรณั้ป้องกั๊นอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพ็ยพอ เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.94) ตามล้าคั้บ

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการท้งานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั้นวายที่มีต่อ บั้จยั้ค้ำจุนในการท้งาน ค้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จ้าแนกตามระดับการศีกษา

ค้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับการศีกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. สามารถสร้าความสมคูลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.35 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)
2. การเดินทางมาท้งานมีความสะดวก และเหมาะสม	3.32 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
3. ผลตอบแทนจากการท้งานกับบริษัท ช่วยให้ ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั้นวายที่ทำการสำรวจทุกระดับการศีกษา มีความพึงพอใจในการท้งานต่อบั้จยั้ค้ำจุน ค้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาในแต่ละระดับการศีกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั้นวายที่มีการศีกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการท้งาน ต่อบั้จยั้ค้ำจุน ค้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั้นวายที่มีการศีกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการ ท้งานต่อบั้จยั้ค้ำจุน ค้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึง พพอใจสูงที่สุดในเรื่องผลตอบแทนจากการท้งานกับบริษัท ช่วย้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.36) รองลงมาได้แก่ สามารถสร้าความสมคูลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.35) และและการเดินทางมาท้งานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.32) ตามล้าคั้บ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.83) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.28) และผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
1. ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีความมั่นคง	3.68 (มาก)	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.59 (มาก)	3.73 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (มาก)	3.81 (มาก)	3.86 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.59)

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.89) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.73)

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.89) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83)

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
1. การตั้งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม	3.25 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	3.29 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.61 (มาก)
3. ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.43 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.83 (มาก)
4. มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจ

ในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.43) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.29) มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.26) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.25) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.59) มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.83) รองลงมาได้แก่ มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยค่าจ้าง	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ด้านเงินเดือน	3.09 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.95 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.34 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.81 (มาก)	3.86 (มาก)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.31 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.34) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.31) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.09) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.95) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.25) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) และด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.49) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.44) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.28) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.16) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา สรุปได้ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)	3.90 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.23 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.53 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.98 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.37 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.64 (มาก)
ปัจจัยก้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน	3.09 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)

ตารางที่ 4.40 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.95 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.34 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.81 (มาก)	3.86 (มาก)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.31 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.33 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.59 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.23) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 2.98) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.34) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.31) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.09) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.95) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.69) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.13) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.25) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.24) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.49) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.44) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.28) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.62 (มาก)	3.84 (มาก)	3.83 (มาก)	3.78 (มาก)
2. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัว ในการปฏิบัติงาน	3.63 (มาก)	3.94 (มาก)	3.83 (มาก)	3.87 (มาก)
3. การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาใน งานของตนเองให้สำเร็จ	3.55 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.95 (มาก)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จ	3.55 (มาก)	3.84 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)
5. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด	3.51 (มาก)	3.56 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)	3.61 (มาก)	3.83 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำกรสำรวจทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาใน

งานของตนเองให้สำเร็จ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.55) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.84) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานและการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.33) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.79) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้รับยกย่องชมเชยภายใน องค์กร	3.04 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)
3. การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่ สำคัญ ๆ เสมอ	3.33 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง หัวหน้ากลุ่ม และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีโอกาสดูแลความสามารถเต็ม ที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาได้แก่ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ มีโอกาสใช้ความ คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีโอกาสใช้ความ คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) มีโอกาสใช้ความ คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.80 (มาก)
2. มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.67 (มาก)	3.84 (มาก)
3. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.85 (มาก)
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด	3.46 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.50 (มาก)	3.60 (มาก)
5. มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	3.71 (มาก)	3.97 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.77 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ากลุ่ม ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ

ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสม สมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.46) มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.72) และมีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสม สมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
2. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.77 (มาก)
3. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.48 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.44 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตาม

ตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ

การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.75) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.44)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้า	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.90 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)
2. ได้รับ โอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.79 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	2.83 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
4. การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม	2.80 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.83 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.45 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องบริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 2.90) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.83) การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม

(ค่าเฉลี่ย 2.80) และท่านได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.79) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา จัดงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.34) ตำแหน่งหน้าที่งานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.25) และท่านได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องบริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา จัดงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.94) การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.78) ท่านได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.72) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา จัดงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และการประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.32) และท่านได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.02) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.46 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจ	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)	3.61 (มาก)	3.83 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.24 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.46 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.77 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.40 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.83 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.46 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง และ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เพียงด้าน เดียวคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านความรับผิดชอบ

(ค่าเฉลี่ย = 3.40) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.24) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 2.83) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.24) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 2.90)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.39)

ตารางที่ 4.47 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ด้านเงินเดือน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านเงินเดือน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมี ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความ รับผิดชอบ และผลงาน	2.74 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
2. การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสม และยุติธรรม	2.83 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
3. นโยบายการจ่ายโบนัส มีความ เหมาะสม	3.10 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงิน สะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองาน แต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืม จากสหกรณ์ มีความเหมาะสม	3.38 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.47 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือนในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูง

ที่สุดในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.38) รองลงมาได้แก่ นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.10) การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.83) และเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย 2.74) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นนายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นนายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.66) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.31) เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) และการปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.13) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นนายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นนายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่นจำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาได้แก่ นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.28) การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.06) และเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นนายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นนายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่นจำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49) การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.25) เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.48 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยต่างๆในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมาย และทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	3.33 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ	3.42 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
3. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม	3.41 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.26 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)
6. เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน	3.33 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)
7. เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.44 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)
8. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ	3.29 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)

ตารางที่ 4.48 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
9. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.48 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง หัวหน้ากลุ่ม และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ ได้แก่ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.47) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ท่านทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.42) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดง

พฤติกรรมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.41) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมาย และทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.33) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.29) และผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.26) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ท่านทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมาย และทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ ได้แก่ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.47) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและ เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.34) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.28) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมาย และทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ท่านทำงานได้สำเร็จ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.39) ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.28) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความไว้วางใจ เชื่อ

ใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.22) และเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.17) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.85) มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.81) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมาย และทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ท่านทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.49 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ	3.34 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)
2. ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.38 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)
3. มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.47 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.61 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.49 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง และ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และ ผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาได้แก่ ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.34) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.44) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาได้แก่ ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.81) มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.50 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. นโยบายและการบริหารของบริษัทมีความชัดเจน	3.32 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.56 (มาก)	3.71 (มาก)
2. การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ	3.24 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)	3.77 (มาก)
3. บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.33 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.56 (มาก)	3.69 (มาก)
4. การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้	3.45 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.56 (มาก)	3.74 (มาก)
5. บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	3.42 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.67 (มาก)	3.62 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.57 (มาก)	3.71 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.50 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึง

เป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.69) บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.51 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยคำจูนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของจำนวนพนักงาน กับปริมาณงาน	2.82 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
2. ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน	3.02 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
3. กระบวนการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวย ให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	2.97 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
4. บรรยากาศการทำงาน สร้างแรง กระตุ้นให้สามารถทำ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.96 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
5. สถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วน บุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม	2.75 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.50 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
6. มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนอง สถานะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิด เพลิงไหม้ การตอบสนองสถานะ สารเคมีรั่วไหล เป็นต้น	3.27 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.97 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.51 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจทุกตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมาได้แก่ ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.02) ภาระงานการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.97) บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.96) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.82) สถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.75) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ได้แก่ บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.09) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน ภาระงานการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.03) ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97) และสถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.84) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมี

ความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาได้แก่ มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสถานะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสถานะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.22) กระบวนการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.11) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.78) สถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.50) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยต่างๆ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยต่างๆ ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสถานะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสถานะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาได้แก่ บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.34) กระบวนการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.26) ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) สถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.00) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.52 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.37 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)
2. การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกและเหมาะสม	3.30 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
3. ผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น	3.23 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.52 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง และ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบีจียค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบีจียค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบีจียค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบีจียค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาได้แก่ การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.30) ผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาได้แก่ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.56) และการเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาได้แก่ การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.17)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.76) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.46) และการเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.40) ตามลำดับ

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.53 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง	3.64 (มาก)	4.06 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.93 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	4.02 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.96 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.53 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง หัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.64) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.28)

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.54 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม	3.23 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	3.25 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)
3. ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.44 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)
4. มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.54 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง หัวหน้ากลุ่ม และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.44) รองลงมาได้แก่ มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) ผู้บังคับบัญชา

รับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.25) และ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และ ยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม และให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม และมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.80) มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.55 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ด้านเงินเดือน	3.01 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.57 (มาก)	3.71 (มาก)
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.97 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.30 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	3.57 (มาก)	4.02 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.96 (มาก)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.55 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการ

ทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.01) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.97) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.77) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.31) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.31) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.28) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.15) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.03) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ใน

ระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.71) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.23) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน สรุปได้ดังตารางที่ 4.57

ตารางที่ 4.56 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)	3.61 (มาก)	3.83 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.24 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.46 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.77 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.40 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.83 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.30 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)

ตารางที่ 4.56 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านเงินเดือน	3.01 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.57 (มาก)	3.71 (มาก)
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.97 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.30 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	3.57 (มาก)	4.02 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.96 (มาก)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.28 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.56 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.24) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 2.83) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.01) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.97) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.31) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.24) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 2.90) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.31) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.28) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.15) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.03) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.23) ตามลำดับ

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.57 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.65 (มาก)	3.76 (มาก)	3.90 (มาก)
2. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน	3.65 (มาก)	3.87 (มาก)	3.95 (มาก)
3. การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหในงานของตนเองให้สำเร็จ	3.54 (มาก)	3.91 (มาก)	3.90 (มาก)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.58 (มาก)	3.72 (มาก)	3.80 (มาก)
5. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.51 (มาก)	3.66 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59 (มาก)	3.79 (มาก)	3.88 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.57 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) รองลงมาได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.58) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.91) รองลงมาได้แก่ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.87) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) รองลงมาได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.85) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.80) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.58 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.06 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.70 (มาก)
3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ	3.35 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.58 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.37) รองลงมาได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.35) และการได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.06)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ การได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.38)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ การได้รับยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.59 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
1. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)
2. มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.95 (มาก)
3. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.70 (มาก)
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด	3.47 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)
5. มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	3.74	3.73	3.60
	(มาก)	(มาก)	(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.59 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) และมีความพึงพอใจอยู่ใน

ระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.47) มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.44) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.41) และมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) รองลงมาได้แก่ มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.73) มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.71) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.61) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีโอกาแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) รองลงมาได้แก่ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.70) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและเป็นงานที่ถนัด และมีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.60 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรับผิดชอบ	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และ ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)
2. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด แผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.75 (มาก)
3. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.53 (มาก)	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.70 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.60 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจูงใจ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.53) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.41) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.81) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.80) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.61 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความก้าวหน้า	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ควบคู่กันเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.03 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)
2. ได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	2.91 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
3. ตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน อาชีพ	2.92 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
4. การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มี หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม	2.92	3.16	3.15
	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.94 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.61 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อยังปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อยังปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อยังปัจจัยด้านความก้าวหน้าในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องบริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ควบคู่กันเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.03) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และการประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและ

ยุติธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 2.92) และได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.91) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ บริษัทให้การสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.64) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.19) การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.16) และได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.86) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ บริษัทให้การสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และการประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.15) และได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.10) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.62

สงวนลิขสิทธิ์โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.62 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.79 (มาก)	3.88 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.26 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.49 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.42 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.70 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.94 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.62 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อยังปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อยังปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อยังปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อยังปัจจัยอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย

= 3.49) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.26) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 2.94) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.21)

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.26)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.63 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านเงินเดือน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านเงินเดือน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน	2.82 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
2. การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม	2.91 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
3. นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม	3.13 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม	3.45 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.63 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกัน

ชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.45) นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.13) การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 2.91) และเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.82) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.49) นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.42) การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.12) และเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.09) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.40) การปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.25) และเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.64 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
1. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมาย และ ทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	3.37 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความ ช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ	3.44 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.65 (มาก)
3. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษา ผู้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม	3.39 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.25 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)
6. เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพใน ความคิดและความรู้สึกต่อกัน	3.32 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.70 (มาก)
7. เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงาน เป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.44 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.75 (มาก)
8. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่ หน่วยงานอื่นๆ เสมอ	3.32 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)
9. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษา เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.66 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.64 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.53) และมีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ และเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.44) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมายและทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.37) เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 3.25) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.76) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมายและทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.67) มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย

= 3.66) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน และเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชามีการทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.80) รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารความถึงเป้าหมาย และทิศทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่หน่วยงานอื่นๆ เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย = 3.60)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.65 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ	3.41 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.95 (มาก)
2. ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.43 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)
3. มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.57 (มาก)	3.63 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.65 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจ่ายค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ สูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจ่ายค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจ่ายค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างจ่ายค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.43) และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.41) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) รองลงมาได้แก่ ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.71) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) รองลงมาได้แก่ ได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.80) และมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.66 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านนโยบายและการบริหาร	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. นโยบายและการบริหารของบริษัทมีความชัดเจน	3.46 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
2. การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ	3.34 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
3. บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.44 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)
4. การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)
5. บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	3.46 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.66 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ สูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบ้างปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่

ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัทมีความชัดเจน และบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.46) บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.44) และการกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.34) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) รองลงมาได้แก่ การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.64) นโยบายและการบริหารของบริษัทมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และ ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.70) การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) บริษัทมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.45) การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.67 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยคำจูนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านสภาพการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	2.88 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
2. ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และ พภัยากรต่าง ๆ ในการทำงาน	3.04 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
3. กระบวนการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.99 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
4. บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.00 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
5. สถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม	2.78 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
6. มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น	3.32 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

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

จากตารางที่ 4.67 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ

15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.32) รองลงมา ได้แก่ ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.04) บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.00) กระบวนการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 2.99) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.88) และสถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.78) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.27) รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.22) กระบวนการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.15) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) และสถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.83) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.55) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ได้แก่ ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.35) บรรยากาศการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.30) กระบวนการทำงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานที่ทำงาน ปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน หรือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

(PPE) อย่างเพียงพอเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.68 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
1. สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.42 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.70 (มาก)
2. การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และ เหมาะสม	3.34 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
3. ผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น	3.30 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.68 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในทุกข้ออยู่ในระดับ ปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน

ทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.42) รองลงมาได้แก่ การเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.34) และผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์รายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตศึกษา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์รายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตศึกษา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการ ทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.42) และการเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.34) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์รายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตศึกษา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์รายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตศึกษา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการ ทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือเรื่องการเดินทางมาทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม กับเรื่องผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.45)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.69 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีความมั่นคง	3.68 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.55 (มาก)	3.81 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 (มาก)	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.69 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ทำการสำรวจทุกรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.55)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบริษัทค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี

และมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.91) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81)

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 4.00) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85)

ตารางที่ 4.70 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และ ยุติธรรม	3.28 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
2. ผู้บังคับบัญชรับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	3.30 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.75 (มาก)
3. ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.45 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)
4. มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.70 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.45) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.30) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม และมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.28) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.71) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตฯ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) รองลงมาได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.50)

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างในแต่ละด้าน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 73

ตารางที่ 4.71 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อ ปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยค่าจ้าง	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ด้านเงินเดือน	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.62 (มาก)	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)
8. ด้านวิธีกิจกรรมบังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.60 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.71 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.00) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.28) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.12) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.54) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ และมีความพึง

พอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.27) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน สรุปได้ดังตารางที่ 74

ตารางที่ 4.72 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.79 (มาก)	3.88 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.26 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.49 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.42 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.70 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.94 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.34 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)
ปัจจัยก้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)

ตารางที่ 4.72 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.62 (มาก)	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)
8. ด้านวิธีกครองบังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.34 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.62 (มาก)

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

จากตารางที่ 4.72 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในแต่ละรายได้ต่อเดือนพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) โดยมีความพึงพอใจ

สูงที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.59) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.49) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.26) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 2.94) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค่าจูน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.00) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.21) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค่าจูน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.28) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.12) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.88) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.26) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค่าจูน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.60) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.27) ตามลำดับ

4.4 ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

การวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการยุบกลุ่มตัวแปรรายได้ต่อเดือนจาก 3 กลุ่ม เหลือ 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-35,000 บาท การที่ผู้ศึกษาได้ทำการรวมกลุ่มตัวแปรรายได้เหลือเพียง 2 กลุ่ม เนื่องจากกลุ่มรายได้ 25,001-35,000 บาท มีจำนวนน้อย หากนำมาวิเคราะห์อาจได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนหรือไม่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มรายได้ 25,001-35,000 บาท ได้ดีพอเนื่องจากมีจำนวนน้อย อาจทำให้ข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือ สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งการศึกษาตัวแปรอิสระมีทั้งหมด 4 ตัว ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

X_1	เพศ
X_2	ระดับการศึกษา
X_3	ตำแหน่งงาน
X_4	รายได้ต่อเดือน
t	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution (t-test)
F	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution (F-test)
b	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในการทำนาย
SEb	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
β	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.est.	ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Sig.	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับตัวแปรที่มีระดับการวัดเป็น Norminal Scale ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดตัวแปรโดยการสร้างตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ดังนี้

1. เพศ (X_1) วัดดังนี้			
ชาย	=	1	
หญิง	=	0	
2. ระดับการศึกษา (X_2)			
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_{2_1}) วัดดังนี้			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	=	1	
ระดับการศึกษาอื่น ๆ	=	0	
2.2 ปริญญาตรี (X_{2_2}) วัดดังนี้			
ปริญญาตรี	=	1	
ระดับการศึกษาอื่น ๆ	=	0	
3. ตำแหน่งงาน (X_3)			
3.1 ตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง (X_{3_1}) วัดดังนี้			
เจ้าหน้าที่/ช่าง	=	1	
ตำแหน่งอื่น ๆ	=	0	
3.2 ตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม (X_{3_2}) วัดดังนี้			
หัวหน้ากลุ่ม	=	1	
ตำแหน่งอื่น ๆ	=	0	
3.3 ตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก (X_{3_3}) วัดดังนี้			
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	=	1	
ตำแหน่งอื่น ๆ	=	0	
4. รายได้ต่อเดือน (X_4) วัดดังนี้			
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	=	1	
25,001-35,000 บาท	=	0	

เนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ต้องมีการตรวจสอบข้อกำหนด (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอยที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.75 ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ ตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน เพื่อดูว่า ตัวแปรอิสระ เหล่านี้มี ความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.75 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันแล้ว จะทำให้ แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้ทำให้เกิดปัญหา ที่เรียกว่า “Multicollinearity Problem” ขึ้นได้และจะทำให้ไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ ดังกล่าวได้ ซึ่งถ้า

เกิดปัญหานี้ขึ้นเราจะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกไป (สุชาติ, 2540) จากการทดสอบความสัมพันธ์ปรากฏว่าไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์กันเกินกว่า 0.75

เมื่อนำปัจจัยต่างๆ ข้างต้นมาทำการประมวลผลตามการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แสดงผลดังตารางที่ 75

ตารางที่ 4.73 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ตัวแปรอิสระ	<i>b</i>	<i>SEb</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.629	0.099		36.595	0.000*
X ₁	-0.048	0.055	-0.053	-0.868	0.386
X _{2_1}	0.137	0.133	0.154	1.030	0.304
X _{2_2}	0.063	0.107	0.070	0.589	0.556
X _{3_1}	-0.457	0.104	-0.513	-4.409	0.000*
X _{3_2}	-0.241	0.128	-0.165	-1.876	0.062
X _{3_3}	-0.361	0.115	-0.191	-3.133	0.002*
X ₄	0.036	0.083	0.040	0.431	0.667

F = 7.663 Sig. = 0.000 R² = 0.152

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.73 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร โดยมีความสำคัญตามลำดับคือ ตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง (X_{3_1}) (-0.513) และ ตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก (-0.191) โดยปัจจัยดังกล่าว สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 15.20 ที่เหลืออีกร้อยละ 84.80 เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ

ดังนั้นตัวแปรตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง (X_{3_1}) และตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จึงเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม หรือมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ

ส่วนตัวแปรเพศ (X_1) ระดับการศึกษา (X_2) ตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม (X_{3_2}) และรายได้ต่อเดือน (X_4) ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด หรือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

4.5 ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด มีพนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 จากพนักงานที่ทำการสำรวจทั้งหมด 308 คน ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบของจำนวน เพราะพนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่หลากหลาย จึงทำให้มีจำนวนความถี่น้อย นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้แยกข้อเสนอแนะตามปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งบางปัจจัยพนักงานไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะ จึงไม่มีข้อเสนอแนะในปัจจัยด้านนั้นๆ ซึ่งข้อเสนอแนะ แสดงผลดังตารางที่ 76

ตารางที่ 4.74 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้อเสนอแนะ
ด้านความรับผิดชอบ	
1. เครื่องจักรเพิ่มขึ้นแต่พนักงานช่างมีน้อย	1
2. ต้องรับผิดชอบส่วนที่ไม่ใช่หน้าที่	1

ตารางที่ 4.74 (ต่อ) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้อเสนอแนะ
ด้านความก้าวหน้า	
1. เพิ่มการจัดอบรม ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมาต่อยอดและพัฒนา งานปัจจุบันที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น	1
2. เพิ่มการจัดฝึกอบรมทักษะการทำงานในช่วง และการทดสอบทักษะการ ทำงาน ให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาฝีมือตามสาขาแต่ละแผนก	1
3. เพิ่มแหล่งความรู้ ให้มากขึ้น เช่น Internet ห้องสมุด เพราะจะได้ค้นคว้าหา ข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน และแก้ไขปัญหางานและพัฒนาให้ดีขึ้น	1
4. เพิ่มหน่วยงานส่วนกลางในการประเมินผลการทำงาน	1
ด้านเงินเดือน	
1. เพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยขยันระดับรายเดือนที่เป็นหัวหน้างานหรืออื่นๆ เนื่องจากสวัสดิการตัวนี้จะทำให้ พนักงานเกิดแรงจูงใจและรู้สึกดีขึ้น ซึ่งปัจจุบัน ไม่มีเลย	2
2. เพิ่มเงินเดือนอีกเล็กน้อย เพื่อให้พอกับรายจ่ายประจำวัน และพอที่จะผ่อน อะไรได้	2
3. เงินเดือนน้อย ไม่ให้ตามที่ตกลงกันไว้ตอนสัมภาษณ์งานครั้งแรก คือผ่าน ทดลองงานไม่มีการปรับ บอกว่าจะปรับให้ตอนปีใหม่ตามที่ขอ แต่ให้แค่ 300 บาท (น้อยเกินไป) รู้สึกไม่มีกำลังใจในการทำงานต่อไป	1
4. เพิ่มสวัสดิการให้เหมือน TUF	1
5. จำนวน เวลาทำงาน ควรให้มีการเข้าร่วมโครงการหยุดเสาร์เว้นเสาร์ เหมือนกัน	1
6. เรื่องสวัสดิการ การลาพักร้อน ไม่ควรหักวันพักร้อนของพนักงาน ถ้า โรงงานมีเหตุจำเป็นที่จะต้องหยุด ซึ่งการหักวันพักร้อน เท่ากับเป็นการตัดสิทธิ ประโยชน์ในเรื่องของสวัสดิการพนักงาน	1

ตารางที่ 4.74 (ต่อ) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ข้อเสนอแนะ	จำนวนข้อเสนอแนะ
7. ปริมาณงานมากขึ้นแต่เงินได้รับเท่าเดิม และไม่คอยเห็นความสำคัญของพนักงานหวังแต่จะให้เกิดประโยชน์กับบริษัทให้มากที่สุด จนลืมไปว่าคนช่วยทำให้บริษัทก้าวหน้าก็สำคัญเช่นกัน ลักษณะเช่นนี้ทำให้พนักงานหมดกำลังใจในการทำงานและมีแนวโน้มจะลาออกเพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้คุยกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 1. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาดูแลและใส่ใจพนักงานในส่วนงานของตนให้มากกว่านี้ว่าพนักงานของตนต้องการอะไรและพูดคุยปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานภายในแผนก	1
2. ต้องการให้เพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจ ช่างที่อยู่ใน Line ผลิต เป็นช่างที่แก้ไขงานเฉพาะหน้าซึ่งงานก็มากอยู่แล้วขอให้ทาง PD มีความเห็นใจ และไม่ควรรื่องานที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางแผนกช่าง	1
3. ต้องการให้แผนกที่ร่วมงานมีความเข้มแข็งแจ่มใสเวลาติดต่อประสานงาน	1
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน 1. ในการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่เคารพ ยังไม่ให้เกิดเกียรติ และทำตัวไม่เหมาะสมไม่ใช่แค่ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก แต่กับผู้จัดการแผนกก็ทำกริยาไม่เหมาะสม	1
ด้านนโยบายและการบริหาร 1. กฎระเบียบบางข้อ เช่นห้ามนำมือถือเข้ามาในโรงงาน ควรยกเลิก เมื่อเวลามีเรื่องฉุกเฉินไม่สามารถติดต่อได้หรือติดต่อลำบากมาก	2
2. ต้องการให้โรงงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตการทำงาน เนื่องจากมีคำสั่งงานที่ไม่ใช่ขอบเขตของงานตามตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง และกรณีที่มีคนลาออก งานฝาก หรือการลดคนเพื่อใช้เครื่องจักรมาแทน แต่กลายเป็นว่าทุกวันนี้งานตกอยู่ที่คนๆนั้น	2
3. โครงการให้หยุดทำงานวันเสาร์เว้น เสาร์ ให้โดยที่ไม่ต้องทำงานล่วงเวลาแล้วนำชั่วโมงการทำงานหักถัวเฉลี่ย	1

ตารางที่ 4.74 (ต่อ) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ข้อเสนอแนะ	จำนวนข้อเสนอแนะ
ด้านสภาพการทำงาน	
1. พื้นที่ในการทำงานมีจำกัด ทำให้รู้สึกคับแคบจนเกินไป รู้สึกอึดอัด	1
2. งานที่รับผิดชอบค่อนข้างเยอะ ทำให้บางครั้งทำงานได้ไม่เต็มที่	1
3. การระบายอากาศเครื่อง SEAM มีอากาศร้อนมาก	1
4. แผนกซ่อมบำรุง 3 มีพื้นที่แคบ ทำให้ประกอบงานยาก เมื่อมีแสดงแดดจัด และยามฝนตก ทำให้ประกอบงานไม่ได้	1
5. สถานที่ทำงานสภาพอากาศร้อนอบอ้าว และมีฝุ่นควัน ทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี	1
6. สภาพการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละแผนกเช่น ห้องเขียนแบบ และห้องทำงานของแผนกวิศวกรรมมีแอร์ เกือบทุกห้อง แต่ห้องปล่อยสินค้าของแผนกสินค้าที่อยู่ติดกัน ไม่มีแอร์	1
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	
1. หัวหน้างานไม่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน แบ่งพรรค แบ่งพวก ไม่มีความยุติธรรม ตัดสินลูกน้องด้วยอารมณ์ไม่มีเหตุผล และใช้แต่ความคิดของตนเอง	2
2. งานที่ปฏิบัติอยู่ยังไม่ชัดเจนให้หน่วยงานไหนรับผิดชอบ แต่เราก็ตกงานหนักที่ทำงาน ทั้งที่ไม่อยู่ในส่วนงานของเรา	1
3. การเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา	1

จากตารางที่ 4.74 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 25 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาได้แยกข้อเสนอแนะตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ซึ่งบางปัจจัยพนักงานไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะ จึงไม่มีข้อเสนอแนะในปัจจัยด้านนั้นๆ โดยข้อเสนอแนะของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย แสดงผลในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องมีเครื่องจักรเพิ่มขึ้นแต่พนักงานช่างมีน้อย และต้องรับผิดชอบงานส่วนที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง

ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเพิ่มการจัดอบรม ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมาต่อยอดและพัฒนางานปัจจุบันที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น เพิ่มการจัดฝึกอบรมทักษะการทำงานของช่าง และการทดสอบทักษะการทำงาน ให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาฝีมือตามสาขาแต่ละแผนก เพิ่มแหล่งความรู้ ให้มากขึ้น เช่น Internet ห้องสมุด เพราะจะได้ค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานและแก้ไขปัญหางาน และพัฒนาให้ดีขึ้น และ เพิ่มหน่วยงานส่วนกลางในการประเมินผลการทำงาน

ด้านเงินเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยขยันระดับรายเดือนที่เป็นหัวหน้างานหรืออื่นๆ เนื่องจากสวัสดิการตัวนี้จะทำให้ พนักงานเกิดแรงจูงใจและรู้สึกดีขึ้น ซึ่งปัจจุบัน ไม่มีเลย เพิ่มเงินเดือนอีกเล็กน้อย เพื่อให้พอกับรายจ่ายประจำวัน และพอที่จะผ่อนอะไรได้ เงินเดือนน้อย ไม่ให้ตามที่ตกลงกันไว้ตอนสัมภาษณ์งาน ครั้งแรก คือผ่านทดลองงานไม่มีการปรับ บอกว่าจะปรับให้ตอนปีใหม่ตามที่ขอ แต่ให้แค่ 300 บาท (น้อยเกินไป) รู้สึกไม่มีกำลังใจในการทำงานต่อไป เพิ่มสวัสดิการให้เหมือน TUF จำนวน เวลาทำงาน ควรให้มีการเข้าร่วม โครงการหยุดเสาร์วันเสาร์เหมือนกัน เรื่องสวัสดิการ การลาพักร้อน ไม่ควรหักวันพักร้อนของพนักงาน ถ้าโรงงานมีเหตุจำเป็นที่จะต้องหยุด ซึ่งการหักวันพักร้อน เท่ากับเป็นการตัดสิทธิประโยชน์ในเรื่องของสวัสดิการพนักงาน และปริมาณงานมากขึ้นแต่เงินได้รับเท่าเดิม และไม่ค่อยเห็นความสำคัญของพนักงานหวังแต่จะให้เกิดประโยชน์กับบริษัทให้มากที่สุด จนลืมไปว่าคนช่วยทำให้บริษัทก้าวหน้าก็สำคัญเช่นกัน ลักษณะเช่นนี้ทำให้พนักงานหมดกำลังใจในการทำงานและมีแนวโน้มจะลาออกเพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้คุยกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องต้องการให้ผู้บังคับบัญชาดูแลและใส่ใจพนักงานในส่วนงานของตนให้มากกว่านี้ว่าพนักงานของตนต้องการอะไรและพูดคุยปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานภายในแผนก ต้องการให้เพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจ ช่างที่อยู่ใน Line ผลิต เป็นช่างที่แก้ไขงานเฉพาะหน้าซึ่งงานก็มากอยู่แล้ววอนให้ทาง PD มีความเห็นใจ และ ไม่ควรสั่งงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางแผนกช่าง และต้องการให้แผนกที่ร่วมงานมีความยิ้มแย้มแจ่มใสเวลาติดต่อประสานงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องในการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่เคารพ ยังไม่ให้เกิดเกียรติ และทำตัวไม่เหมาะสมไม่ใช่แค่ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก แต่กับผู้จัดการแผนกก็ทำกริยาไม่เหมาะสม

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องกฎระเบียบบางข้อ เช่นห้ามนำมือถือเข้ามาในโรงงาน ควรยกเลิก เมื่อเวลามีเรื่องฉุกเฉินไม่สามารถติดต่อได้หรือติดต่อลำบากมาก ต้องการให้โรงงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลแต่

ละตำแหน่งให้ชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตการทำงาน เนื่องจากมีคำสั่งงานที่ไม่ใช่ขอบเขตของงานตามตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง และกรณีที่มีคนลาออก งานฝาก หรือการลดคนเพื่อใช้เครื่องจักรมาแทน แต่กลายเป็นว่าทุกวันนี้งานตกอยู่ที่คนๆนั้น และโครงการให้หยุดทำงานวันเสาร์เว้น เสาร์ ให้โดยที่ไม่ต้องทำงานล่วงเวลาแล้วนำชั่วโมงการทำงานหักถัวเฉลี่ย

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องพื้นที่ในการทำงานมีจำกัด ทำให้รู้สึกคับแคบจนเกินไป รู้สึกอึดอัด งานที่รับผิดชอบค่อนข้างเยอะ ทำให้บางครั้งทำงานได้ไม่เต็มที่ การระบายอากาศเครื่อง SEAM มีอากาศร้อนมาก แพนกช่อมบารุง 3 มีพื้นที่แคบ ทำให้ประกอบงานยาก เมื่อมีแสงแดดจัด และขามฝนตก ทำให้ประกอบงานไม่ได้ สถานที่ทำงานสภาพอากาศร้อนอบอ้าว และมีฝุ่นควัน ทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี สภาพการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละแผนกเช่น ห้องเขียนแบบ และห้องทำงานของแผนกวิศวกรรมมีแอร์เกือบทุกห้อง แต่ห้องปล่อยสินค้าของแผนกสินค้าที่อยู่ติดกัน ไม่มีแอร์

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องหัวหน้างานไม่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน แบ่งพรรค แบ่งพวก ไม่มีความยุติธรรม ตัดสินลูกน้องด้วยอารมณ์ไม่มีเหตุผล และใช้แต่ความคิดของตนเอง งานที่ปฏิบัติอยู่ยังไม่ชัดเจนให้หน่วยงานไหนรับผิดชอบ แต่เราก็กังรับหน้าที่ทำอยู่ ทั้งที่ไม่อยู่ในส่วนงานของเรา และการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved