

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้สุ่มตัวอย่างจากข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. จำนวน 218 คน โดยนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

- 4.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 4.3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร
- 4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม
1. ในสถานที่ทำงานมีพื้นที่แบ่งเป็นสัดส่วนเพียงพอที่จะเก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ ทำให้สะดวกในการปฏิบัติงาน	16 (7.3)	101 (46.3)	27 (12.4)	62 (28.4)	12 (5.5)	218
2. สำนักงานของท่านมีการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลเป็นระบบสะดวกต่อการค้นหาจัดเก็บ	7 (3.2)	126 (57.8)	38 (17.4)	39 (17.9)	8 (3.7)	218
3. สถานที่ตั้งของหน่วยงานเหมาะสมและสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน	9 (4.1)	116 (53.2)	16 (7.3)	43 (19.7)	34 (15.6)	218

จากตาราง 4.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ในสถานที่ทำงานมีพื้นที่แบ่งเป็นสัดส่วนเพียงพอที่จะเก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ ทำให้สะดวกในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมา เห็นด้วย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า สำนักงานของท่านมีการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลเป็นระบบสะดวกต่อการค้นหา จัดเก็บ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า สถานที่ตั้งของหน่วยงานเหมาะสมและสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาเห็นด้วยจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. มีสถานที่ตั้งอยู่ลึกจากถนนใหญ่มีระยะทางประมาณ 5 กิโลเมตรจากถนนติวานนท์ ทำให้การเดินทางเข้าไปยังสำนักงานจะทำได้ด้วยรถส่วนตัวหรือรถแท็กซี่ ทำให้ข้าราชการที่เดินทางมาโดยรถโดยสารประจำทางต้องมีค่ารถจักรยานยนต์รับจ้างเพิ่มขึ้น เพื่อเข้าไปยังสำนักงาน และสำหรับพื้นที่ในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานมีพื้นที่ที่ค่อนข้างแคบในระดับเจ้าหน้าที่ และมีการจัดโต๊ะทำงาน โดยไม่มีแผงกั้นระหว่างบุคคลทำให้ไม่มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์ในด้านการจัดเก็บเอกสารนั้นไม่มีแบบเฉพาะบุคคล มีเพียงตู้เอกสารส่วนรวมแผนก จึงทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่มีความสะดวกในการทำงาน เนื่องจากตู้เอกสารและโต๊ะทำงานอยู่ห่างกันต้องเดินเข้าออกโต๊ะทำงานทุกครั้งที่มีการจัดเก็บหรือนำเอกสารออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick K. Herzberg (1959 อ้างถึงใน สุภาพร อารยะนรากุล , 2553 : 6–7) ในด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) สถานะทางอาชีพ (Status) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้	25 (11.5)	30 (13.8)	52 (23.9)	84 (38.5)	27 (12.4)	218
2. ท่านพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า	8 (3.7)	32 (14.7)	115 (52.8)	50 (22.9)	13 (6.0)	218
3. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม	7 (3.2)	91 (41.7)	73 (33.5)	40 (18.3)	7 (3.2)	218

จากตาราง 4.2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ความพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนเท่ากัน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

เนื่องจากสำนักงานมีโครงการและให้การสนับสนุนให้ข้าราชการ ได้ศึกษาต่อหรือเข้าอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ของตนเองทุกปี เช่น โครงการสำหรับนักบริหารต่าง ๆ หรือทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก แต่การเลื่อนตำแหน่งนั้นยังไม่มีความเป็นระบบและเหมาะสมมากนัก จึงทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งและมีผลทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าตนเองมีความพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสดำเนินการซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick K. Herzberg (1959 อ้างถึงในรังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548 : 114) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) สถานะทางอาชีพ (Status) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) เป็นต้น

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม
1. ท่านสามารถทุ่มเทให้กับการทำงาน เพราะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	23 (10.6)	24 (11.0)	88 (40.4)	50 (22.9)	33 (15.1)	218
2. ท่านพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำงานตามลำพัง เพราะเมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน ท่านมักจะได้คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน	21 (9.6)	25 (11.5)	29 (13.3)	105 (48.2)	38 (17.4)	218
3. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความสนิทสนมเป็นกันเองกับท่าน	21 (9.6)	24 (11.0)	32 (14.7)	99 (45.4)	42 (19.3)	218

จากตาราง 4.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านสามารถทุ่มเทให้กับการทำงาน เพราะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมา เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.1 ไม่เห็นด้วย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำงานตามลำพัง เพราะเมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน ท่านมักจะได้คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความสนิทสนมเป็นกันเองกับท่าน ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในด้านความสัมพันธ์อันดีของเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะการได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีด้านมนุษยวิทยาของ Maslow ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการความรัก (Need for Love) เมื่อมีความพอใจ (Satisfaction) ในความต้องการ 2 ประเภทแรก คือ ความต้องการทางชีวภาพ และความต้องการความปลอดภัย แล้ว บุคคลจะรู้จักต้องการความรัก ความชอบพอ ความอบอุ่นใจ และความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ นับตั้งแต่จากบิดา มารดา ญาติ เพื่อน และบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ (สุภาพร อารยะนรากุล, 2554)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม
1. ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	24 (11.0)	41 (18.8)	99 (45.4)	46 (21.1)	8 (3.7)	218
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	19 (8.7)	41 (18.8)	101 (46.3)	50 (22.9)	7 (3.2)	218
3. เงินเดือนค่าตอบแทนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน	35 (16.1)	97 (44.5)	56 (25.7)	25 (11.5)	5 (2.3)	218

จากตาราง 4.4 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาเห็นด้วย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาเห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า เงินเดือนค่าตอบแทนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 เห็นด้วย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3



ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยปานกลาง ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรู้ความสามารถของตนเอง และมีความเห็นว่าเงินเดือนค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของตนเอง ทั้งนี้ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยพื้นฐาน และอาจทำให้ข้าราชการเปลี่ยนอาชีพได้ ไม่พอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการตามแนวความคิดการเปลี่ยนอาชีพ (สมนึก จิรากร ,2545 : 36 – 37) ที่ เพสกิน (Peskin,1974) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนอาชีพของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรเอง ระดับความพอใจในงาน และความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป มีความสัมพันธ์กับความต้องการภายในของแต่ละบุคคล เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และลักษณะเฉพาะของงาน จากการศึกษาพบว่า “เมื่อคนคิดว่างานที่ทำอยู่เริ่มเข้ามาแทรกแซงหรือขัดขวางความต้องการส่วนตัวของเขาแล้ว เขามีที่ทำที่จะเปลี่ยนงานมากขึ้น”

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม
1. ท่านเห็นว่าท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2 (0.9)	86 (39.4)	63 (28.9)	55 (25.2)	12 (5.5)	218
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่นภายนอกหน่วยงาน	1 (0.5)	17 (7.8)	113 (51.8)	63 (28.9)	24 (11.0)	218
3. ท่านรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3 (1.4)	13 (6.0)	119 (54.6)	49 (22.5)	34 (15.6)	218

จากตาราง 4.5 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมา เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 เห็นด้วย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่นภายนอกหน่วยงาน ส่วนใหญ่ เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมา เห็นด้วย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ส่วนใหญ่ เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมา เห็นด้วย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่มีความไม่เห็นด้วยว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงไม่แน่ใจว่างานที่ตนเองทำอยู่ในปัจจุบันได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกหรือไม่ อีกทั้งยังไม่แน่ใจว่าตนเองภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตนเองหรือไม่ สอดคล้องกับ Maslow (1954 อ้างถึงใน สุภาพร อารยะนรากุล , 2554 : 5 – 6) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นถูกผลักดันด้วยความต้องการจำเป็น (Basic Needs) ซึ่งซับซ้อนกันมากมาย และความต้องการใด ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการนั้นก็คงอยู่เสมอไป คือ จะมีแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมโน้มเอียงไปในทางที่จะบำบัดความต้องการนั้นอยู่เสมอ และ Maslow เชื่อว่าเมื่อความต้องการขั้นต้น ๆ ของมนุษย์ได้รับการบำบัดเพียงพอ คือ มีความพึงพอใจดีแล้ว ความต้องการขั้นต่อ ๆ ไปก็จะเจริญขึ้นเป็นลำดับ แต่ถ้าไม่ได้รับสิ่งที่บำบัด ความต้องการอย่างเพียงพอ ความต้องการนั้นจะมีอิทธิพลผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์อยู่ตลอดไป และเป็นเหตุให้ความต้องการขั้นต่อไปเจริญได้ยากอีกด้วย Maslow ได้จัดลำดับพัฒนาการความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ไว้เป็นขั้น ๆ โดยมีความต้องการเกียรติยศ (Need for Self-Esteem) ได้แก่ ความต้องการเกียรติยศหรือความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะแสดงให้เห็นในบุคคลเริ่มต้องการมีพลังแข็งแรง ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นตัวของตัวเอง มีเสรีภาพและต้องการยอมรับของสังคม

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านนโยบายและ  
การบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
1.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน	10 (4.6)	37 (17.0)	112 (51.4)	48 (22.0)	11 (5.0)	218
2. หน่วยงานมีการสื่อสารหลักเกณฑ์วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	11 (5.0)	34 (15.6)	117 (53.7)	49 (22.5)	7 (3.2)	218
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการบริหาร	8 (3.7)	29 (13.3)	128 (58.7)	47 (21.6)	6 (2.8)	218

จากตาราง 4.6 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา เห็นด้วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านเห็นว่าหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีการสื่อสารให้ท่านได้รับรู้รับทราบโดยทั่วถึงกัน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา เห็นด้วย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ไม่เห็นด้วย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถ และสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาเห็นด้วย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหารไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์ วิธีการขั้นตอนและกระบวนการในการบริหารงานบุคคล และการสนับสนุนของหน่วยงานให้แสดงความสามารถหรือมีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งเมื่อมีความเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่องนโยบายและการบริหารมีผลทำให้ข้าราชการไม่มีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามความสามารถตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ที่ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) (สุภาพร นราอารยะกุล, 2554)

## 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทีมงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	-	54 (24.8)	84 (38.5)	64 (29.4)	16 (7.3)	218
2. ท่านเกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	-	16 (7.3)	69 (31.7)	103 (47.2)	30 (13.8)	218

จากตาราง 4.7 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทีมงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา เห็นด้วย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านเกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมา เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยว่าตัวเองเต็มใจที่จะทำงานให้เต็มความสามารถ แต่ไม่แน่ใจว่าตัวเองเป็นส่วนที่ทำให้หน่วยงานสำเร็จหรือไม่ ซึ่งความเต็มใจและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานนั้นมีผลต่อความพอใจในการทำงานและเป็นส่วนที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานต่อไปจากทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นวัฏจักรทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็น

ปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) (สุภาพร นราอารยะกุล, 2554)

**ตารางที่ 4.8** แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม
1. งานที่ทำอยู่มีลักษณะทำทนาย จูงใจให้อยากทำงาน	5 (2.3)	94 (43.1)	80 (36.7)	30 (13.8)	9 (4.1)	218
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก	5 (2.3)	90 (41.3)	75 (34.4)	36 (16.5)	12 (5.5)	218

จากตาราง 4.8 ปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า งานที่ทำอยู่มีลักษณะทำทนาย จูงใจให้อยากทำงานส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมา เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 เห็นด้วย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 เห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่มีความไม่เห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่มีลักษณะทำทนายและทำงานได้โดยไม่ยากลำบาก ซึ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (สุภาพร นราอารยะกุล, 2554)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม
1. ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว	8 (3.7)	21 (9.6)	127 (58.3)	48 (22.0)	14 (6.4)	218
2. หน่วยงานของท่านมีการเอาใจใส่ดูแลเรื่องการจัดสวัสดิการภายในได้อย่างเหมาะสม	8 (3.7)	111 (50.9)	56 (25.7)	37 (17.0)	6 (2.8)	218

จากตาราง 4.9 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาเห็นด้วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีการเอาใจใส่ดูแลเรื่องการจัดสวัสดิการภายในได้อย่างเหมาะสม ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 เห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ว่าสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว และไม่เห็นด้วยว่าหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการภายในได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่าปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) (สุภาพร นราอารยะกุล, 2554) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ สถานะทางอาชีพ (Status)



สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูงหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงาน มาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

#### 4.3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการแทนค่าคะแนน ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	แทนด้วย คะแนน 1
ไม่เห็นด้วย	แทนด้วย คะแนน 2
ไม่แน่ใจ	แทนด้วย คะแนน 3
เห็นด้วย	แทนด้วย คะแนน 4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	แทนด้วย คะแนน 5

และได้จัดหมวดหมู่ตัวแปรดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของคะแนนสำหรับตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คะแนน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
4.00	3	1.4	1.4
5.00	3	1.4	2.8
6.00	67	30.7	33.5
7.00	33	15.1	48.6
8.00	31	14.2	62.8
9.00	16	7.3	70.2
10.00	14	6.4	76.6
11.00	19	8.7	85.3
12.00	21	9.6	95.0
13.00	5	2.3	97.2
14.00	1	.5	97.7
15.00	5	2.3	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.10 ผู้วิจัยได้กำหนดหมวดหมู่ของสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 2 หมวดได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่พร้อมและไม่เหมาะสม (คะแนน 4 - 7) จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พร้อมและเหมาะสม (คะแนน 8 - 15) จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ไม่พร้อม	106	48.6	48.6
พร้อม	112	51.4	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.11 แสดงระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 ระดับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่พร้อม และ พร้อม เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของคะแนนสำหรับตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน

คะแนน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
3.00	3	1.4	1.4
4.00	1	.5	1.8
5.00	1	.5	2.3
6.00	4	1.8	4.1
7.00	35	16.1	20.2
8.00	39	17.9	38.1
9.00	51	23.4	61.5
10.00	41	18.8	80.3
11.00	10	4.6	84.9
12.00	23	10.6	95.4
13.00	3	1.4	96.8
14.00	1	.5	97.2
15.00	6	2.8	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.12 แสดงคะแนนในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ ในด้านสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานที่ไม่ดี (คะแนน 3 - 9) มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และ ความก้าวหน้าในการทำงานที่ดี (คะแนน 10 - 15) มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับของความก้าวหน้าในการทำงาน

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ไม่ดี	134	61.5	61.5
ดี	84	38.5	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.13 แสดงระดับของความก้าวหน้าในการทำงานในการทำงาน 2 ระดับ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานที่ไม่ดีและความก้าวหน้าในการทำงานที่ดี เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของคะแนนสำหรับตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คะแนน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
5.00	21	9.6	9.6
6.00	1	.5	10.1
9.00	20	9.2	19.3
10.00	6	2.8	22.0
11.00	4	1.8	23.9
12.00	27	12.4	36.2
13.00	10	4.6	40.8
14.00	30	13.8	54.6
15.00	38	17.4	72.0
16.00	39	17.9	89.9
17.00	8	3.7	93.6
18.00	6	2.8	96.3
19.00	1	.5	96.8
20.00	7	3.2	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.14 แสดงคะแนนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี (คะแนน 5 - 14) มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี (คะแนน 15 - 20) มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.15 แสดงระดับของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ไม่ดี	119	54.6	54.6
ดี	99	45.4	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.15 แสดงระดับของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2 ระดับ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนและร้อยละของคะแนนสำหรับตัวแปรเงินเดือนและสวัสดิการ

คะแนน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
4.00	15	6.9	6.9
5.00	7	3.2	10.1
6.00	10	4.6	14.7
7.00	28	12.8	27.5
8.00	94	43.1	70.6
9.00	11	5.0	75.7
10.00	17	7.8	83.5
11.00	13	6.0	89.4
12.00	17	7.8	97.2
13.00	2	.9	98.2
14.00	1	.5	98.6
15.00	3	1.4	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.16 แสดงคะแนนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ (คะแนน 4 - 7) มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และ เงินเดือนและสวัสดิการที่พอเพียง (คะแนน 8 - 15) มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.17 แสดงระดับของเงินเดือนและสวัสดิการ

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ไม่พอเพียง	60	27.5	27.5
พอเพียง	158	72.5	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.17 แสดงระดับของเงินเดือนและสวัสดิการ 2 ระดับ คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ และเงินเดือนและสวัสดิการที่พอเพียง เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนและร้อยละของคะแนนสำหรับตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ

คะแนน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
3.00	1	0.5	0.5
4.00	1	0.5	0.9
6.00	14	6.4	7.3
7.00	4	1.8	9.2
8.00	14	6.4	15.6
9.00	86	39.4	55.0
10.00	17	7.8	62.8
11.00	33	15.1	78.0
12.00	23	10.6	88.5
13.00	6	2.8	91.3
14.00	12	5.5	96.8
15.00	7	3.2	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.18 แสดงคะแนนในด้านการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ การไม่ได้รับการยอมรับนับถือ (คะแนน 3 - 9) มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 และการได้รับการยอมรับนับถือ (คะแนน 10 - 15) มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.19 แสดงระดับของการยอมรับนับถือ

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ไม่ได้รับ	120	55.0	55.0
ได้รับ	98	45.0	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.19 แสดงระดับของการยอมรับนับถือ 2 ระดับ คือ การไม่ได้รับการยอมรับนับถือ และการได้รับการยอมรับนับถือ เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของคะแนนสำหรับตัวแปรนโยบายและการบริหาร

คะแนน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
4.00	2	.9	.9
5.00	3	1.4	2.3
6.00	19	8.7	11.0
7.00	6	2.8	13.8
8.00	27	12.4	26.1
9.00	80	36.7	62.8
10.00	30	13.8	76.6
11.00	15	6.9	83.5
12.00	29	13.3	96.8
13.00	4	1.8	98.6
15.00	3	1.4	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.20 แสดงคะแนนในด้านนโยบายและการบริหาร ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ การไม่มีส่วนร่วมในด้านนโยบายและการบริหาร (คะแนน 4 - 9) มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 และการมีส่วนร่วมในด้านนโยบายและการบริหาร (คะแนน 10 - 15) มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.21 แสดงระดับของนโยบายและการบริหาร

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ไม่มีส่วนร่วม	137	62.8	62.8
มีส่วนร่วม	81	37.2	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.21 แสดงระดับของการมีส่วนร่วมในด้านนโยบายและการบริหาร 2 ระดับ คือ การไม่มีส่วนร่วมในนโยบายและการบริหาร และการมีส่วนร่วมในนโยบายและการบริหาร เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป



ตารางที่ 4.22 แสดงคะแนนรวมของตัวแปรตาม

คะแนน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
11.00	1	.5	.5
12.00	5	2.3	2.8
13.00	16	7.3	10.1
14.00	3	1.4	11.5
15.00	15	6.9	18.3
16.00	12	5.5	23.9
17.00	71	32.6	56.4
18.00	19	8.7	65.1
19.00	6	2.8	67.9
20.00	18	8.3	76.1
21.00	11	5.0	81.2
22.00	12	5.5	86.7
23.00	11	5.0	91.7
24.00	9	4.1	95.9
25.00	2	.9	96.8
26.00	1	.5	97.2
28.00	1	.5	97.7
29.00	1	.5	98.2
30.00	4	1.8	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.22 แสดงคะแนนรวมของตัวแปรตามผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย (คะแนน 11 - 17) มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก (คะแนน 18 - 30) มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.23 แสดงระดับของตัวแปรตาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
น้อย	123	56.4	56.4
มาก	95	43.6	100.0
รวม	218	100.0	

จากตารางที่ 4.23 แสดงระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ระดับ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้จำนวน 6 สมมติฐาน ดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 :** ข้าราชการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่พร้อม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่พร้อม
- สมมติฐานที่ 2 :** ข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในการทำงานสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในการทำงานต่ำ
- สมมติฐานที่ 3 :** ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี
- สมมติฐานที่ 4 :** ข้าราชการที่มีเงินเดือนและสวัสดิการสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนและสวัสดิการต่ำ
- สมมติฐานที่ 5 :** ข้าราชการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมน้อย
- สมมติฐานที่ 6 :** ข้าราชการที่ได้รับรู้ นโยบายการบริหารของผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ที่ชัดเจนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ได้รับรู้ นโยบายการบริหารของผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ที่ไม่ชัดเจน

**สมมติฐานที่ 1 :** ข้าราชการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่พร้อม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่พร้อม

**ตารางที่ 4.24** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

n=218

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	น้อย	มาก					
ไม่พร้อม	97 (44.50)	9 (4.13)	106 (48.63)	103.31	≤.001	+.95	≤.001
พร้อม	26 (11.90)	86 (39.47)	112 (51.37)				
รวม	123 (56.40)	95 (43.6)	218 (100.00)				

จากตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่พร้อมมีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 และข้าราชการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่พร้อมมีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 และมีค่าไคร้สแควร์ที่ 103.31 ที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01 แสดงว่า ความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

และจากผลของค่าสัมประสิทธิ์ Gamma พบว่ามีค่า +.95 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01 แสดงทิศทางของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานพร้อมจะทำให้คนพอใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่คืน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

**สมมติฐานที่ 2** : ข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในการทำงานสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในการทำงานต่ำ

**ตารางที่ 4.25** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

n=218

ความก้าวหน้า ในการทำงาน	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	น้อย	มาก					
ต่ำ	101 (46.33)	33 (15.14)	134 (61.47)	50.80	≤.001	+.79	≤.001
สูง	22 (10.07)	62 (28.46)	84 (38.53)				
รวม	123 (56.40)	95 (43.60)	218 (100.00)				

จากตารางที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในการทำงานต่ำมีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.14 และข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในการทำงานสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.46 และมีค่าไคร้สแควร์ที่ 50.80 ที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01 แสดงว่า อัตราความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

และจากผลของค่าสัมประสิทธิ์ Gamma พบว่ามีค่า +.79 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01 แสดงความทิศทางของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ หากมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงจะทำให้คนพอใจในการปฏิบัติงานสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจาร์ตัน ชูเชิด (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกรณศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานกลาง) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และเป็นโสดมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานรวมไม่เกิน 5 ปี จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด การศึกษาปริญญาโทน้อยที่สุด และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 10,000 บาท สำหรับสภาพความพึงพอใจ พบว่ามีระดับความพึงพอใจสูงในปัจจุบันเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า

**สมมติฐานที่ 3 :** ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี

**ตารางที่ 4.26** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

n=218

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	น้อย	มาก					
ไม่ดี	94 (43.10)	25 (11.50)	119 (54.60)	54.29	≤.001	+.80	≤.001
ดี	29 (13.30)	70 (32.10)	99 (45.40)				
รวม	123 (56.40)	95 (43.60)	218 (100.00)				

จากตารางที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีมีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และข้าราชการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และมีค่าไคร้สแควร์ที่ 54.29 ที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.001 แสดงว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

และจากผลของค่าสัมประสิทธิ์ Gamma พบว่ามีค่า +.80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.001 แสดงว่าทิศทางของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ หากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้คนพอใจในการปฏิบัติงานสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 4 : ข้าราชการที่มีเงินเดือนและสวัสดิการสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนและสวัสดิการต่ำ

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและสวัสดิการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

n=218

เงินเดือนและสวัสดิการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	น้อย	มาก					
ต่ำ	42 (19.30)	18 (8.30)	60 (27.50)	6.21	<.05	+.38	<.05
สูง	81 (37.10)	77 (35.30)	158 (72.50)				
รวม	123 (56.40)	95 (43.60)	218 (100.00)				

จากตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและสวัสดิการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนและสวัสดิการต่ำมีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 และข้าราชการที่มีเงินเดือนและสวัสดิการสูงมีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และมีค่าไคร้สแควร์ที่ 6.21 ที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า.05 แสดงว่า เงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

และจากผลของค่าสัมประสิทธิ์ Gamma พบว่ามีค่า +.38 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ทิศทางของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากมีเงินเดือนและสวัสดิการสูงจะทำให้คนพอใจในการทำงานสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

**สมมติฐานที่ 5 :** ข้าราชการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมน้อย

**ตารางที่ 4.28** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับนับถือจากสังคมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

n=218

การยอมรับนับ ถือจากสังคม	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	น้อย	มาก					
น้อย	104 (47.70)	16 (7.30)	120 (55.00)	99.31	≤.001	+.93	≤.001
มาก	19 (8.70)	79 (36.30)	98 (45.00)				
รวม	123 (56.40)	95 (43.60)	218 (100.00)				

จากตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับนับถือและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการที่ได้รับการยอมรับนับถือน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานมากมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 และข้าราชการที่ได้รับการยอมรับนับถือมาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากมีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และมีค่าไคร้สแควร์ที่ 99.31 ที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

และจากผลของค่าสัมประสิทธิ์ Gamma พบว่ามีค่า +.93 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า หรือเท่ากับ .001 แสดงว่า ทิศทางของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ หากได้รับการยอมรับนับถือสูงจะทำให้คนพอใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชัย คุ่มสมบัติ (2546) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักนโยบาย และยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเกื้อหนุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายการบริหารงาน พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความมั่นคงในงาน พึงพอใจอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสำลี คิมนาร์ักษ์ (2545) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายได้อยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นว่า ได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้านพบว่า ได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้วยการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก



**สมมติฐานที่ 6** : ข้าราชการที่ได้รับรู้นโยบายการบริหารของผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ที่ชัดเจนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ได้รับรู้นโยบายการบริหารของผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ที่ไม่ชัดเจน

**ตารางที่ 4.29** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้นโยบายการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

n=218

การรับรู้นโยบาย การบริหาร	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	น้อย	มาก					
ไม่รับรู้	112 (51.40)	25 (11.50)	137 (62.90)	96.21	≤.001	+.93	≤.001
รับรู้	11 (5.00)	70 (31.10)	81 (36.10)				
รวม	123 (56.40)	95 (43.60)	218 (100.00)				

จากตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับรู้นโยบายการบริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่ไม่ได้รับรู้นโยบายการบริหารมีความพึงพอใจในการทำงานมากมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และข้าราชการที่ได้รับรู้นโยบายการบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และมีค่าไคร้สแควร์ที่ 96.21 ที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่า การรับรู้นโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

และจากผลของค่าสัมประสิทธิ์ Gamma พบว่ามีค่า +.93 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า หรือเท่ากับ .001 แสดงว่า ทิศทางของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ หากได้รับรู้นโยบายการบริหารจะทำให้คนพอใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกริช บุญประกาศิต (2542) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจอยู่มากใน 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับความยกย่องนับถือ การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงาน สภาพการทำงานเป็น และความมั่นคงในงาน เมื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบความพึงพอใจ โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่าหัวหน้าฝ่ายสินเชื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานสินเชื่อ และเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

#### 4.4 ตารางสรุปผลการพิสูจน์สมมติฐาน

ตารางที่ 4.30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: ข้าราชการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่พร้อมมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่พร้อม	103.31	≤.001	+ .95	≤.001	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2: ข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในการทำงานสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในการทำงานต่ำ	50.80	≤.001	+ .79	≤.001	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3: ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี	54.29	≤.001	+ .80	≤.001	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4: ข้าราชการที่มีเงินเดือนและสวัสดิการสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนและสวัสดิการต่ำ	6.21	<.05	+ .38	<.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5: ข้าราชการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมน้อย	99.31	≤.001	+ .93	≤.001	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6: ข้าราชการที่ได้รับรู้นโยบายการบริหารของผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ที่ชัดเจนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ได้รับรู้นโยบายการบริหารของผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ที่ไม่ชัดเจน	96.21	≤.001	+ .93	≤.001	ยอมรับสมมติฐาน