

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจเรื่องการศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร และ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย : รัฐวิสาหกิจที่กำลังจะแปรรูปสรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย

1.1 องค์ประกอบทางสังคม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาของการทำงาน ระดับรายได้

1.2 รูปแบบการสื่อสาร คือ ตามช่องทาง ทั้งทางเดียว และสองทาง ตามลักษณะของรหัสที่ใช้คือ ถ้อยคำและการเขียน ตามทิศทางการสื่อสารทั้งแนวนอนลงล่าง ล่างขึ้นบน และแนวนอน

1.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร

1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างองค์ประกอบทางสังคมกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2

ก. ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างองค์ประกอบทางสังคมกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร

ข. การทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test ระหว่างองค์ประกอบทางสังคมด้านเพศกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 การทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test ระหว่างสถานภาพกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แสดงผลเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย

1.1 ข้อมูลด้านองค์ประกอบทางสังคม (รายละเอียดตารางที่ 4-9)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านองค์ประกอบทางสังคมเป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาของการทำงาน ระดับรายได้ มีผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

เพศ พบว่าพนักงานเป็นเพศชายร้อยละ 50.0 เป็นเพศหญิงร้อยละ 50.0

อายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 40.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40-49 ปี

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คือร้อยละ 53.7 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาคือร้อยละ 29.7

ระดับตำแหน่ง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับ 6-9 ร้อยละ 56.3 รองลงมาคือพนักงานระดับ 1-5 คือร้อยละ 27.0

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-4 ปี ร้อยละ 31.7 รองลงมาคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป คือ ร้อยละ 24.3

ระดับเงินเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 8,501-15,000 บาท คือร้อยละ 27.0 รองลงมามีระดับเงินเดือน 15,001-25,000 บาท คือร้อยละ 26.7

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	150	50.0
หญิง	150	50.0
รวม	300	100.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
20-29	66	22.0
30-39	121	40.3
40-49	79	26.3
50-59	34	11.3
รวม	300	100.0

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	1	0.3
มัธยมศึกษา	33	11.0
อาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.)	89	29.7
ปริญญาตรี	161	53.7
ปริญญาโท	13	4.3
อื่น ๆ	3	1.0
รวม	300	100.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับ 1 - 5	81	27.0
พนักงานระดับ 6 - 9	169	56.3
พนักงานระดับ 10 -11	43	14.3
พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป	7	2.3
รวม	300	100.0

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	3	1.0
1 - 4 ปี	95	31.7
5 - 9 ปี	67	22.3
10 - 14 ปี	37	12.3
15 - 19 ปี	25	8.3
20 ปีขึ้นไป	73	24.3
รวม	300	100.0

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน (บาท)	จำนวน	ร้อยละ
4,500 - 6,500	54	18.0
6,501 - 8,500	47	15.7
8,501 - 15,000	81	27.0
15,001 - 25,000	80	26.7
25,001 - 35,000	35	11.7
35,001 ขึ้นไป	3	1.0
รวม	300	100.0

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารในองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ เป็นการวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารในองค์การ ซึ่งในที่นี้จะจำแนกรูปแบบการสื่อสารออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

- ช่องทางการสื่อสารในที่นี้ หมายถึง การสื่อสารทางเดียว การสื่อสารสองทางโดยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับทราบนโยบายของหน่วยงาน การรับข่าวสารข้อมูลด้านการทำงานของพนักงาน

- ลักษณะของรหัสที่ใช้ในการสื่อสารในที่นี้ หมายถึง การสื่อสารด้วยถ้อยคำ และการเขียน โดยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

- ทิศทางการสื่อสารในที่นี้หมายถึง การสื่อสารตามแนวนอนลงล่าง ล่างขึ้นบน และแนวนอน โดยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ในการศึกษารูปแบบการสื่อสารในองค์กรนี้จะนำมาซึ่งลักษณะทั่วไปในการสื่อสารของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยรูปแบบการสื่อสารจะนำมาหาค่าร้อยละ มีผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1.2.1 ช่องทางการสื่อสาร (รายละเอียดตารางที่ 10 - 13)

ก. การสื่อสารทางเดียว

- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้ชี้แจงให้พนักงานทราบ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 65.3 รองลงมาเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 16.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนการรับทราบนโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงาน พนักงานส่วนใหญ่จะรับทราบจากใบประกาศ วารสารของหน่วยงานหรือผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วยร้อยละ 20.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.61

ข. การสื่อสารสองทาง

- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน หากพนักงานมีปัญหาหรือข้อขัดข้องใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ของหน่วยงาน พนักงานสามารถขอคำอธิบายหรือคำชี้แจงจากต้นสังกัดได้ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 23.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนในเรื่องคำสั่ง ระเบียบและข้อตกลงต่าง ๆ จะถูกนำมาทบทวนและร่วมกันพิจารณา โดยคณะผู้บริหารก่อนประกาศเป็นนโยบาย พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 19.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.89

สรุปว่าการรับทราบนโยบายของหน่วยงาน มีทั้งการสื่อสารทางเดียวและการสื่อสารสองทาง แต่ถ้าพิจารณาจากค่าเฉลี่ยทั้งหมด พบว่า เป็นการสื่อสารสองทางมากกว่าทางเดียว

ก. การสื่อสารทางเดียว

- การรับข่าวสารข้อมูลด้านการทำงานของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่จะได้รับทราบข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการงานของตนจากผู้บังคับบัญชา พนักงานเห็นด้วยร้อยละ 56.7 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจร้อยละ 16.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 และได้รับข่าวสารข้อมูลตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานจากฝ่ายประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจร้อยละ 20.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.65

ข. การสื่อสารสองทาง

- การรับข่าวสารข้อมูลด้านการทำงานของพนักงาน พนักงานสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของเขาได้ หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน พนักงาน

ส่วนใหญ่ เห็นด้วยร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 35.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 และพนักงานสามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ภายในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี พนักงานส่วนใหญ่ เห็นด้วยร้อยละ 55.0 รองลงมาคือไม่แน่ใจร้อยละ 19.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 4.00

สรุปว่า การรับข่าวสารข้อมูลด้านการทำงานของพนักงาน มีทั้งการสื่อสารทางเดียวและการสื่อสารสองทาง แต่ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ยทั้งหมด พบว่าเป็นการสื่อสารสองทางมากกว่าทางเดียว

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของพนักงานจำแนกรูปแบบการสื่อสารในองค์การตามช่องทางการสื่อสารแบบทางเดียว ด้านการรับทราบนโยบายของหน่วยงาน

	ร้อยละ (จำนวน)					รวม	ค่าเฉลี่ย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
1. ท่านได้รับทราบนโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงานจากใบประกาศ วารสารของหน่วยงานหรือผู้บริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว	10.0 (30)	43.7 (131)	20.0 (60)	21.7 (65)	4.7 (14)	100 300	3.32
2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงานผู้บริหารจะเป็นผู้ชี้แจงให้พนักงานทราบ	16.7 (50)	65.3 (196)	11.3 (34)	5.0 (15)	1.7 (5)	100 300	3.90
ค่าเฉลี่ยรวม							3.61

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของพนักงาน จำแนกรูปแบบการสื่อสารในองค์การ ตามช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง ด้านการรับข่าวสารข้อมูล ด้านการทำงานของ พนักงาน

	ร้อยละ (จำนวน)					รวม	ค่าเฉลี่ย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
7. ท่านสามารถขอคำ ปรึกษาหรือคำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาโดย ตรงของท่านได้ หากมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน	35.3 (106)	50.0 (150)	10.0 (30)	3.3 (10)	1.3 (4)	100 300	4.14
8. ท่านสามารถติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ภายในหน่วยงานของ ท่านได้เป็นอย่างดี	19.0 (57)	55.0 (165)	19.3 (58)	6.3 (19)	0.3 (1)	100 300	3.86
ค่าเฉลี่ยรวม							4.00

1.2.2 ลักษณะของรหัสที่ใช้ในการสื่อสาร (รายละเอียดตารางที่ 14)

- การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา พนักงานเห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรงของเขาฯรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดเผย มีการพบหน้ากันโดยตรง เช่น การสื่อสารด้วยวาจา พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 22.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 และภายในหน่วยงานมีการร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตกลงร่วมกัน เพื่อหาข้อยุติหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 44.7 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจร้อยละ 22.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 และพนักงานคิดว่าเขามีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา เช่น รายงาน การร้องทุกข์ พนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ

ร้อยละ 36.0 รองลงมาคือเห็นด้วย ร้อยละ 35.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 หากมีปัญหาในการทำงาน พนักงานจะแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การทำบันทึก พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 37.7 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 29.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.51

สรุปว่าการรับฟังความคิดเห็น เป็นการสื่อสารตามลักษณะของรหัสที่ใช้ที่เป็นถ้อยคำมากกว่าเขียน



1.2.3 ทิศทางการสื่อสาร (รายละเอียดตารางที่ 15)

ก. การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication)

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชานับสนุนและให้การช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการทำงานอย่างเต็มที่ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 46.3 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่แน่ใจ คือร้อยละ 22.3 เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และพนักงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชาจะวางตัวในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบปะได้ทุกเรื่อง พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง 22.7 ส่วนเรื่องการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ผู้บังคับบัญชามักจะขอความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ ร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ เห็นด้วย 33.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 สำหรับการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นที่ยอมรับในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจร้อยละ 45.7 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 33.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.53

ข. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) (รายละเอียดตารางที่ 16)

- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจตัวท่านมาก พนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ ร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ เห็นด้วย ร้อยละ 38.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 นอกจากนี้พนักงานยังเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับข้อเสนอแนะต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาคำวิจารณ์จากเขาเป็นประจำ พนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจร้อยละ 42.3 รองลงมาคือ เห็นด้วย ร้อยละ 37.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 สำหรับการเสนอข้อมูลข่าวสารของผู้ใต้บังคับบัญชามักจะล่าช้า มีอุปสรรคมาก เพราะต้องเป็นไปตามสายงานและแบบแผนที่ได้กำหนดขึ้นในหน่วยงานหลายขั้นตอน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ ร้อยละ 23.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.42 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.14

ค. การสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) (รายละเอียดตารางที่ 17)

- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พนักงานสามารถพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 36.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 และพนักงานสามารถร่วมงานหรือมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานส่วนใหญ่ เห็นด้วยร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 31.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 หากมีปัญหาในเรื่องงานพนักงานและเพื่อนร่วมงานของเขาจะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน พนักงานส่วนใหญ่ เห็นด้วย ร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 30.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 และเมื่อมีโอกาสพนักงานจะเข้าร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ 59.0 รองลงมาคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 27.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 และหากพนักงานต้องการความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเต็มใจช่วยเหลือ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 54.7 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจร้อยละ 23.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 และหากพนักงานเสนอความคิดเห็นผู้ร่วมงานของเขาจะรับฟังอย่างดี พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ ร้อยละ 39.7 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 4.04

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในการท่าเรือแห่งประเทศไทย ซึ่งในที่นี้จะจำแนกสภาพแวดล้อมเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ชันตัน โดยจะจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1.3.1 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (รายละเอียดตารางที่ 18)

พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าในหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ และมีสถานที่ทำงานสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม เช่น อาคาร ห้องทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.04 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีพนักงานส่วนใหญ่ที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น การถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง ยังไม่ดีพอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 เมื่อคิดเป็นค่าเฉลี่ยรวมพบว่า พนักงานมีการรับรู้ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับปานกลาง

1.3.2 ด้านนโยบายและการบริหาร (รายละเอียดตารางที่ 19)

พนักงานส่วนใหญ่เคยได้ยินเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยถ้าหน่วยงานต้องแปรรูปเป็นบริษัทจำกัด การบริหารการเงินเพื่อการลงทุน การดำเนินงานน่าจะมีประสิทธิภาพ และระบบบริหารงานบุคคลจะสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64, 3.55, 3.49 ตามลำดับ นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าหลังการแปรรูปประชาชนจะได้รับบริการรวดเร็วขึ้น พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการแปรรูปคือ การยกเลิกการผูกขาด ในกิจการ แล้วเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.24 เมื่อคิดค่าเฉลี่ยรวมพบว่าพนักงานมีการรับรู้ด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง

1.3.3 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (รายละเอียดตารางที่ 20)

พนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าถ้าแปรรูปแล้วจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและมีความก้าวหน้ามากขึ้นกว่าเดิม ไม่แน่ใจว่ารายได้สวัสดิการจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16, 3.14 และ 3.08 ตามลำดับ เมื่อคิดค่าเฉลี่ยรวมพบว่าพนักงานมีการรับรู้ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในระดับปานกลาง

1.3.4 การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาชั้นต้น (รายละเอียดตารางที่ 21)

พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของเขาสามารถประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานที่มอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องบังเกิดผล มีการมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68, 3.53, 3.50 และ 3.41 ตามลำดับ แต่ในเรื่องการประเมินผลงานพนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และเมื่อคิดค่าเฉลี่ยรวมพบว่า พนักงานมีการรับรู้ด้านการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาชั้นต้นในระดับสูง

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย จำแนกตามการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การด้าน
นโยบายและการบริหาร

	ร้อยละ (จำนวน)					รวม	ค่าเฉลี่ย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
31. ท่านเคยได้ยินเกี่ยวกับ นโยบายการแปรรูปรัฐ วิสาหกิจมาก่อน	12.3 (37)	54.0 (162)	21.0 (63)	11.3 (34)	1.3 (4)	100 300	3.64
32. ท่านคิดว่าการแปรรูป รัฐวิสาหกิจคือการยกเลิก การผูกขาดในกิจการที่จัด ดำเนินการอยู่แล้ว เปิด โอกาสให้เอกชนได้เข้ามา ดำเนินการแข่งขัน	10.7 (32)	37.3 (112)	25.0 (75)	19.7 (59)	7.3 (22)	100 300	3.24
33. ท่านคิดว่าหลังจากหน่วย งานของท่าน แปรรูป เป็นบริษัทจำกัดแล้ว ท่านคิดว่าระบบการ บริหารงานบุคคลจะ สามารถทำให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประ สิทธิภาพมากขึ้น	13.3 (40)	41.0 (123)	31.7 (95)	9.3 (28)	4.7 (14)	100 300	3.49
34. หลังจากทีหน่วยงานขอ ท่านแปรรูปท่านคิดว่า การบริหารการเงินเพื่อ การลงทุน การขยายงาน และการดำเนินงาน ต่างๆ น่าจะมีประสิทธิ ภาพมากขึ้น	14.0 (42)	40.0 (120)	36.0 (108)	7.0 (21)	3.0 (9)	100 300	3.55



ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของพนักงาน จำแนกตามการรับรู้สภาพแวดล้อมใน
องค์การ ด้านโอกาสความก้าวหน้า

	ร้อยละ (จำนวน)					รวม	ค่าเฉลี่ย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
39. หลังจากที่หน่วยงานของท่าน แปรรูปแล้วท่าน คิด ว่าความก้าวหน้าใน หน้า ที่การงานของท่านจะมี มากขึ้น	3.7 (11)	20.0 (60)	66.7 (200)	6.3 (19)	3.3 (10)	100 300	3.14
40. หลังจากที่หน่วยงานของท่าน แปรรูปแล้ว ท่าน คิดว่ารายได้และสวัสดิ การที่ท่านได้รับจะเพิ่ม ขึ้น	3.7 (11)	18.0 (54)	65.3 (196)	9.0 (27)	4.0 (12)	100 300	3.08
41. หลังจากที่หน่วยงานของท่าน แปรรูปแล้ว ท่าน คิดว่าท่านมีโอกาสเลื่อน ตำแหน่ง เลื่อนระดับได้ ตาม ความรู้ ความ สามารถ	5.7 (17)	19.3 (58)	65.0 (195)	5.7 (17)	4.3 (13)	100 300	3.16
ค่าเฉลี่ยรวม							3.12

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในการทำงานในการท่าเรือแห่งประเทศไทย โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1.4.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (รายละเอียดตารางที่ 22)

พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าเมื่อเขามีปัญหา หรืออุปสรรค เขาสามารถแก้ไขให้ลุล่วง และเขามีความภูมิใจ เนื่องจากงานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.76 ตามลำดับ พนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง

1.4.2 ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (รายละเอียดตารางที่ 23)

พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถโดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และพนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

1.4.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (รายละเอียดตารางที่ 24)

พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า การปฏิบัติงานของเขารวดเร็ว และผิดพลาดน้อย และยังเห็นว่างานที่ทำทุกวันนี้ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 และ 3.21 นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ที่เห็นด้วยว่างานที่ทำไม่ได้เพิ่มพูนประสบการณ์ งานที่ทำมีความซ้ำซากน่าเบื่อ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 และ 2.71 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของพนักงาน จำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	ร้อยละ (จำนวน)					รวม	ค่าเฉลี่ย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
5. การปฏิบัติงานของท่าน รวดเร็วและผิดพลาดน้อย เป็นที่น่าพอใจ	8.3 (25)	56.0 (168)	32.0 (96)	3.7 (11)	- -	100 300	3.69
6. งานที่ท่านทำอยู่ทุกวันนี้ เป็นงานที่น่าสนใจ และ ท้าทายความสามารถ ของท่าน	7.7 (23)	37.0 (111)	29.7 (89)	20.3 (61)	5.3 (16)	100 300	3.21
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำ มีความซ้ำซาก น่าเบื่อ	11.3 (34)	37.3 (112)	22.3 (67)	27.0 (81)	2.0 (6)	100 300	2.71
8. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำ อยู่ไม่ได้ เพิ่ม พูน ประสบการณ์แก่ท่านเลย	11.3 (34)	31.3 (94)	24.0 (72)	30.0 (90)	3.3 (10)	100 300	2.82
ค่าเฉลี่ยรวม							3.10

1.4.4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (รายละเอียดตารางที่ 25)

พนักงานส่วนใหญ่จะดีใจทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ และรู้สึกพอใจที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้รับผิดชอบโดยตรง พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า เขาได้รับมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68, 3.51 และ 3.25 นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่า เขาจะได้รับเลือกให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ยากหรือซับซ้อนมากกว่าเพื่อนคนอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.03 พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในระดับสูง

1.4.5 ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (รายละเอียดตารางที่ 26)

พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ระบบการทำงานและวิธีปฏิบัติงานในส่วนที่เขารับผิดชอบมีความชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานตามสายการบังคับบัญชาด้วยความคล่องตัว โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.09 แต่ในเรื่องนโยบายและการบริหารดีอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.65 พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

1.4.6 ด้านค่าจ้างเงินเดือน (รายละเอียดตารางที่ 27)

พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ คือมีความพึงพอใจและคิดว่าเป็นไปอย่างเหมาะสม หากเปรียบเทียบกับคนอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 และ 3.11 และมีพนักงานส่วนใหญ่ที่เห็นด้วยว่ารายได้ที่ได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะหาทำสิ่งจำเป็นสำหรับครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนอยู่ในระดับสูง

1.4.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (รายละเอียดตารางที่ 28)

พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ภายในหน่วยงานมีการพบปะสังสรรค์ มีความไว้วางใจกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันอย่างราบรื่นไม่ค่อยมีความขัดแย้ง พนักงานส่วนใหญ่มีความไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13 นอกจากนี้ในหน่วยงานมักมีความรู้สึกไม่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจและไม่ค่อยร่วมมือ พนักงานมีทั้งเห็นด้วยและไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.93 พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง

1.4.8 ความมั่นคงของหน่วยงาน

พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงดีแล้วและพนักงานจะไม่ลาออกจากงานถ้ามีหน่วยงานราชการหรือบริษัทเอกชนอื่นๆ เสนอเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่าที่ได้รับจากองค์กรในขณะนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.41 แต่พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยที่ว่าแม้จะมีนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานก็ยังคงดำรงอยู่ได้ตลอดไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงของหน่วยงานในระดับสูง



ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของพนักงาน จำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

	ร้อยละ (จำนวน)					รวม	ค่าเฉลี่ย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
19. การพบปะสังสรรค์ใน หน่วยงานของท่าน เป็น ไปอย่างกว้างขวางฉันท์ มิตร และมีความไว้วางใจ กัน	6.3 (19)	46.0 (138)	31.0 (93)	12.3 (37)	4.3 (13)	100 300	3.37
20. ในหน่วยงานของท่านมัก มีความรู้สึกไม่ติดต่อกัน ขาดความไว้วางใจและ ไม่ค่อยร่วมมือกันทำงาน	4.7 (14)	32.3 (97)	32.7 (98)	25.7 (77)	4.7 (14)	100 300	2.93
21. ท่านรู้สึกว่าทุกคนใน หน่วยงานของท่านมี ความสัมพันธ์กันอย่าง ราบรื่นไม่ค่อยมีปัญหา ขัดแย้งกัน	6.3 (19)	29.7 (89)	41.3 (124)	16.0 (48)	6.7 (20)	100 300	3.13
ค่าเฉลี่ยรวม							3.14

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของพนักงาน จำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงของหน่วยงาน

	ร้อยละ (จำนวน)					รวม	ค่าเฉลี่ย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
22. ท่านรู้สึกว่าการที่ ท่านปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้ มีความมั่นคงดีแล้ว	17.3 (52)	51.3 (154)	26.3 (79)	3.7 (11)	1.3 (4)	100 300	3.79
23. ท่านจะไม่ลาออกจาก งานถ้ามีหน่วยราชการ หรือบริษัทเอกชนอื่นๆ เสนอเงินเดือนและสวัสดิ การที่สูงกว่าที่ได้รับจาก องค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่ในขณะนี้ เพราะไม่แน ใจในความมั่นคง	11.0 (33)	40.3 (121)	32.0 (96)	12.3 (37)	4.3 (13)	100 300	3.41
24. แม้จะมีนโยบายการแปร รูปรัฐวิสาหกิจระบบการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ก็ยังคงดำรงอยู่ได้ตลอด ไป	10.7 (32)	41.7 (125)	40.7 (122)	4.3 (13)	2.7 (8)	100 300	3.53
	ค่าเฉลี่ยรวม						3.57

และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นจากคะแนนเฉลี่ยพบว่าพนักงานฯ ส่วนใหญ่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร เฉลี่ยในระดับปานกลางคือ เท่ากับ 3.24

แต่ถ้าพิจารณาการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรโดยเฉลี่ยแต่ละด้านจะปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรด้านต่าง ๆ

ประเภทของการรับรู้ สภาพแวดล้อมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
สิ่งอำนวยความสะดวก	3.04
นโยบายและการบริหาร	3.28
โอกาสความก้าวหน้า	3.12
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.53

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานฯ ส่วนใหญ่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรในด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 3.53, 3.28, 3.12 และ 3.04 ตามลำดับ

เมื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรมาจัดแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ตามเกณฑ์คะแนนที่ได้กล่าวไปแล้ว ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร

ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	66	22.0
ปานกลาง	152	50.7
สูง	82	27.3
รวม	300	100

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานฯ ส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรในระดับปานกลาง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ระดับสูง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และมีการรับรู้ในระดับต่ำ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0

และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า พนักงานฯ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยในระดับสูงคือ 3.28

แต่ถ้าพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยแต่ละด้านจะปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ

ประเภทของความพึงพอใจ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ความสำเร็จในการทำงาน	3.76
การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.35
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.10
ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.36
นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	3.01
ค่าจ้างเงินเดือน	2.95
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.14
ความมั่นคงของหน่วยงาน	3.57

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความมั่นคงของหน่วยงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.57, 3.36 และ 3.55 ตามลำดับ

เมื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมาจัดแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ตามเกณฑ์คะแนนที่ได้กล่าวไปแล้ว ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความพึงพอใจในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	74	24.7
ปานกลาง	124	41.3
สูง	102	34.0
รวม	300	100

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมามีความพึงพอใจในระดับสูงจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และความพึงพอใจในระดับต่ำจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 องค์ประกอบทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างองค์ประกอบทางสังคมกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงาน
อายุ	.1829***
ระดับการศึกษา	-.1118
ระยะเวลาของการทำงาน	.1410*
ระดับรายได้	.0712

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 34 พบว่าองค์ประกอบทางสังคมด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และระยะเวลาของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับการศึกษาในระดับรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ก.องค์ประกอบทางสังคมด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการทำงาน
ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ

ตารางที่ 35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างองค์ประกอบทางสังคมกับการรับรู้
สภาพแวดล้อมในองค์การ

ตัวแปร	การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ
อายุ	.0463
ระดับการศึกษา	.1022
ระยะเวลาของการทำงาน	.0192
ระดับรายได้	.0659

จากตารางที่ 35 พบว่าองค์ประกอบทางสังคมด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการทำงาน ระดับรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข. องค์ประกอบทางสังคมด้านเพศคือ ชายและหญิงมีการรับรู้สภาพแวดล้อม
ในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมใน
องค์กร ซึ่งแยกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความ
ก้าวหน้า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยจำแนกตัวแปรเพศ คือ ชาย หญิง ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร จำแนกตามเพศ

การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร	ชาย		หญิง		T. VALUE
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	
สิ่งอำนวยความสะดวก	13.18	2.41	12.40	2.89	2.54*
นโยบายและการบริหาร	26.04	5.18	26.48	4.32	- 0.80
โอกาสความก้าวหน้า	9.47	1.99	9.30	1.84	0.75
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น	14.33	3.06	13.92	3.03	1.17

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P < .05)

จากตารางที่ 36 พบว่าพนักงานชายและพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานชายมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรมากกว่าพนักงานหญิง ส่วนการรับรู้ด้านนโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ไม่มีความความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งแยกเป็น 8 ลักษณะ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน ค่าจ้างเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ความมั่นคงของหน่วยงานโดยจำแนกตามตัวแปรเพศ คือ ชาย หญิง ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย		หญิง		T. VALUE
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน	7.58	1.19	7.48	1.25	0.67
การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	6.81	1.21	6.61	1.21	1.43
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	6.80	1.35	6.92	1.15	- 0.78
ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	6.48	1.46	6.08	1.37	2.48*
นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	6.09	1.53	5.84	1.79	1.31
ค่าจ้างเงินเดือน	6.66	1.16	6.71	1.39	- 0.36
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	6.63	1.56	6.38	1.68	1.35
ความมั่นคงของหน่วยงาน	7.32	1.29	7.34	1.33	- 0.13

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตารางที่ 37 พบว่าพนักงานชายและพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานหญิง ส่วนความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ พนักงานชายและพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้สภาพแวดล้อมโดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	N	MEAN	S.D.	T.Value
ชาย	150	63.04	8.06	1.06
หญิง	150	62.12	6.95	

จากตารางที่ 38 พบว่าพนักงานชายและพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	N	MEAN	S.D.	T.Value
ชาย	150	54.39	5.41	1.56
หญิง	150	53.37	5.87	

จากตารางที่ 39 พบว่าพนักงานชายและพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน

การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ	ความพึงพอใจในการทำงาน
สิ่งอำนวยความสะดวก	.3305***
นโยบายและการบริหาร	-.0512
โอกาสความก้าวหน้า	.0595
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	.3708***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 40 พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนนโยบายและการบริหารและโอกาสความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรและความพึงพอใจ
ในการทำงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรซึ่งแยกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบาย และการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยจำแนกตัวแปรสถานการณ์ คือ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรจำแนกตาม
สถานภาพ

การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติการ		T. VALUE
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	
สิ่งอำนวยความสะดวก	12.46	2.64	12.86	2.69	0.98
นโยบายและการบริหาร	28.34	3.77	25.85	4.84	- 4.04 ***
โอกาสความก้าวหน้า	9.66	1.72	9.33	1.95	- 1.19
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	14.30	2.68	14.09	3.12	- 0.49

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้สภาพแวดล้อมในด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติการ ส่วนการรับรู้ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสความก้าวหน้า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งแยกเป็น 8 ลักษณะ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ค่าจ้างเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความมั่นคงของหน่วยงานโดยจำแนกตามตัวแปรสถานภาพคือ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 42 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติการ		T. VALUE
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน	7.50	0.97	7.54	1.25	0.25
การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	6.76	1.00	6.70	1.25	- 0.34
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	6.66	1.17	6.90	1.27	1.32
ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	6.30	1.26	6.28	1.46	- 0.10
นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	6.24	1.39	5.91	1.71	- 1.46
ค่าจ้างเงินเดือน	6.76	1.22	6.67	1.30	- 0.46
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	7.00	1.45	6.40	1.64	- 2.56*
ความมั่นคงของหน่วยงาน	7.58	1.21	7.28	1.32	- 1.57

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P < .05)

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติการ ส่วนความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	N	MEAN	S.D.	T. Value
ผู้บริหาร	50	64.76	6.05	- 2.65*
ผู้ปฏิบัติการ	250	62.14	7.72	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P < .05)

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติการ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	N	MEAN	S.D.	T. Value
ผู้บริหาร	50	54.80	4.55	- 1.48
ผู้ปฏิบัติการ	250	53.70	5.85	

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

