

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีเกณฑ์ที่ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้ง มีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หมวด ๔ เรื่องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ในส่วนของกรมประชาสัมพันธ์กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรไว้ ๖ มิติ คือมิติทางกายภาพ มิติทางการบริหารงาน มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life Framework) ของ ก.พ. ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ตามมิติต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้นนั้น จึงต้องดำเนินการสำรวจระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในปีต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์
๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

ขอบเขตการสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากรที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๒,๙๑๐ คน

๒. คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕% โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ๕% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างซึ่งใช้หลักความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๓๕๒ คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

๑. ตัวแปรต้น ได้แก่สถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น เพศ อายุตัว อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน สถานที่ปฏิบัติงาน

๒. ตัวแปรตาม ได้แก่ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยแบ่งออกเป็น ๖ มิติ ได้แก่ (๑) มิติด้านกายภาพ (๒) มิติด้านการบริหารงาน (๓) มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔) มิติด้านส่วนบุคคล (๕) มิติด้านสังคม (๖) มิติด้านเศรษฐกิจ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในกรมประชาสัมพันธ์ใน ๓ ส่วนคือ สำนัก/กองในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑ - ๘ และสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด

ความผาสุกและความพึงพอใจ หมายถึง ความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อมิติต่าง ๆ ในความผาสุก ๖ มิติ คือ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มิติด้านกายภาพ หมายถึงสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม

มิติด้านการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารมีคุณภาพ และคุณธรรม กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ คำนิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึงมีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบ คุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรง ความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี

มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรง ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะ รู้จักการบริหารจัดการเงิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.ได้รับทราบระดับความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

๒.เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

วิธีดำเนินการสำรวจ

การสำรวจเรื่องความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เป็นการสำรวจเพื่อศึกษาแนวคิดของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานที่ในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยมีวิธีดำเนินการสำรวจ ดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๒. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
๓. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
๔. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
๕. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๖. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๒,๙๐๑ คน โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕% โดยยอมให้มี ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ๕% ดังนี้

สูตรของ Yamane

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned}
 \text{ขนาดตัวอย่างข้าราชการ} &= \frac{2,901}{1 + (2,901)(0.05)^2} \\
 &= \frac{2,901}{8.25} \\
 &= 351.63
 \end{aligned}$$

จากจำนวนประชากรจำนวน ๒,๙๐๑ ราย สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๕๒ ราย และทำการเผื่อความผิดพลาดและความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน ๕% = ๓๕๒+๑๘ = ๓๗๐ ราย

การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

การวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑.หน่วยตรวจสอบภายใน	๗	๑
๒.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๑
๓.สำนักงานเลขานุการกรม	๔๖	๖
๔.กองการเจ้าหน้าที่	๓๑	๔
๕.กองคลัง	๕๐	๗
๖.กองกฎหมายและระเบียบ	๑๐	๒
๗.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการประชาสัมพันธ์	๑๖	๒
๘.สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย	๒๘๕	๓๕
๙.สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย	๒๖๖	๓๓
๑๐.สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ	๓๑	๔
๑๑.สำนักข่าว	๑๐๔	๑๓
๑๒.สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์	๙๖	๑๒
๑๓.สถาบันการประชาสัมพันธ์	๑๗	๓
๑๔.สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์	๔๖	๖
๑๕.สำนักส่งเสริมและพัฒนางานเทคนิค	๕๘	๘
๑๖.สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑	๑๙๕	๒๕
๑๗.สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๒	๑๗๖	๒๓
๑๘.สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๓	๒๓๐	๒๙
๑๙.สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๔	๑๔๘	๑๙

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๒๐.สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๕	๒๑๙	๒๘
๒๑.สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๖	๒๑๖	๒๘
๒๒.สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๗	๑๑๕	๑๔
๒๓.สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๘	๑๐๘	๑๔
๒๔.สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	๔๐๕	๕๐
๒๕.อื่นๆ	๒๐	๒
รวมทั้งสิ้น	๒,๙๐๑	๓๗๐

หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของผู้เกี่ยวข้องแต่ละส่วนงานตามสัดส่วนที่คำนวณได้ แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างให้ได้ครบตามจำนวนในตาราง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

๑. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- ๑.๑ เพศ แบ่งเป็น ชาย หญิง
- ๑.๒ อายุ แบ่งเป็น ต่ำกว่า ๒๕ ปี , ๒๖-๓๕ ปี, ๓๖ - ๔๕ ปี, ๔๖ - ๕๕ ปี, ๕๖ ปีขึ้นไป
- ๑.๓ อายุงาน แบ่งเป็น น้อยกว่าหรือ ๕ ปี, ๖ - ๑๕ ปี, ๑๖ - ๒๕ ปี, ๒๕ ปี ขึ้นไป
- ๑.๔ สถานภาพการสมรส แบ่งเป็น โสด, สมรส, อื่นๆ
- ๑.๕ ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี
- ๑.๖ ประเภทตำแหน่งงาน แบ่งเป็น ข้าราชการประเภททั่วไป, ข้าราชการประเภทวิชาการ, ข้าราชการประเภทอำนวยการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ
- ๑.๗ ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน แบ่งเป็น ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท, ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ และ ๔๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
- ๑.๘ สถานที่ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ส่วนกลาง , สำนักประชาสัมพันธ์เขต, สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด

๒. ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยแบ่งออกเป็น ๖ มิติ ได้แก่

- (๑) มิติด้านกายภาพ
- (๒) มิติด้านการบริหารงาน
- (๓) มิติด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๔) มิติด้านส่วนบุคคล
- (๕) มิติด้านสังคม
- (๖) มิติด้านเศรษฐกิจกิจ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ ๒ สอบถามความคิดเห็นที่มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ลักษณะคำถามปลายปิด โดยแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ ๕ ระดับคือ

คะแนน ๕	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนน ๔	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
คะแนน ๓	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน ๒	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนน ๑	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

แนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจให้มีคุณภาพได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาหนังสือ เอกสาร บทความ และตัวอย่างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อทำความเข้าใจในด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

๒. รวบรวมรายละเอียดจากข้อ ๑ นำมาพิจารณาสร้าง/ปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการปรับปรุงแก้ไขของบกพร่องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอความร่วมมือจากบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์เพื่อตอบแบบสอบถาม
๒. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามจากบุคลากร จำนวน ๓๗๐ ชุด
๓. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน ๓๗๐ ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจครั้งนี้ จะทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์รายละเอียด ดังนี้

๑. สถิติพื้นฐาน ใช้แจกแจงความถี่ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

๒. สถิตีค่าเฉลี่ยร้อยละ ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์และอธิบายระดับความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มโดยใช้ค่าที (t - test) และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

๓. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไปโดยใช้ F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (One Way Analysis of Variance) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้การทดสอบ LSD

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจเรื่องความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เป็นการสำรวจเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานที่ปฏิบัติงาน ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น ๓ ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละของแต่ละรายการ

ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบระดับความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานที่ในการปฏิบัติงาน t test กับตัวแปรเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA กับตัวแปร อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน สถานที่ปฏิบัติงาน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้การทดสอบ LSD โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ของแต่ละรายการ

การศึกษาค้นคว้านี้ได้สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ตาราง ๑

จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑.๑ ชาย	๑๖๘	๔๔.๘๐
๑.๒ หญิง	๒๐๗	๕๕.๒๐
รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐๐
๒ อายุ		
๒.๑ อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี	๗	๑.๙๐
๒.๑ อายุ ๒๖ - ๓๕ ปี	๘๓	๒๒.๑๐
๒.๒ อายุ ๓๖ - ๔๕ ปี	๑๒๘	๓๔.๑๐
๒.๓ อายุ ๔๖ - ๕๕ ปี	๑๒๘	๓๔.๑๐
๒.๔ อายุ มากกว่า ๕๖ ปีขึ้นไป	๒๙	๗.๗๐
รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐๐
๓ อายุงาน		
๓.๑ น้อยกว่า ๕ ปี	๖๘	๑๘.๑๐
๓.๒ ๖ - ๑๕ ปี	๗๔	๑๙.๗๐
๓.๓ ๑๖ - ๒๕ ปี	๑๔๑	๓๗.๖๐
๓.๔ มากกว่า ๒๕ ปี	๙๒	๒๔.๕
รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐๐
๔ สถานะภาพ		
๔.๑ โสด	๑๐๙	๒๙.๑๐
๔.๒ สมรส	๒๒๗	๖๐.๕๐
๔.๓ อื่นๆ	๓๙	๑๐.๔๐
รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐๐

ตาราง ๑ (ต่อ)

๕	การศึกษา		
๕.๑	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๓	๑๖.๘๐
๕.๒	ปริญญาตรี	๒๔๙	๖๖.๔
๕.๓	สูงกว่าปริญญาตรี	๖๓	๑๖.๘๐
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐๐
๖	ประเภทตำแหน่งงาน		
๖.๑	ทั่วไป	๑๖๓	๔๓.๕๐
๖.๒	วิชาการ	๑๔๙	๓๙.๗๐
๖.๓	อำนวยการ	๑๒	๓.๒๐
๖.๔	ลูกจ้างประจำ	๑๗	๔.๕๐
๖.๕	พนักงานราชการ	๓๔	๙.๑๐
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐๐
๗	เงินเดือนและค่าตอบแทน		
๗.๑	น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๗๓	๑๙.๕๐
๗.๒	๑๕,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๙๓	๒๔.๘๐
๗.๓	๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๓๑	๓๔.๙๐
๗.๔	๓๐,๐๐๐ – ๔๐,๐๐๐ บาท	๕๙	๑๕.๗๐
๗.๕	มากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท	๑๙	๕.๑๐
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐๐
๘	สถานที่ปฏิบัติงาน		
๘.๑	ส่วนกลาง	๑๐๘	๒๘.๘๐
๘.๒	สำนักประชาสัมพันธ์เขต	๒๐๘	๕๕.๕๐
๘.๓	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	๕๙	๑๕.๗๐
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๑ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่ามีอายุ ๓๖ – ๔๕ ปี และ ๔๖ – ๕๕ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๐ เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุงาน ๑๖ – ๒๕ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๐ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕๐ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๔๐ เมื่อจำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่าประเภทตำแหน่งประเภทวิชาการ

มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗๐ เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่าระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับ ๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๐ และเมื่อจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าสถานที่ปฏิบัติงานในสำนักประชาสัมพันธ์เขต มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๐

ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง ๒

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เป็นรายด้าน

ปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๑. มิติด้านกายภาพ	๓.๔๙	๐.๖๑	ปานกลาง
๒. มิติด้านการบริหารงาน	๓.๔๔	๐.๗๑	ปานกลาง
๓. มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒๒	๐.๖๘	ปานกลาง
๔. มิติด้านส่วนตัว	๓.๒๔	๐.๕๒	ปานกลาง
๕. มิติด้านสังคม	๓.๖๑	๐.๖๑	มาก
๖. มิติด้านเศรษฐกิจ	๒.๘๔	๐.๖๖	ปานกลาง
รวม	๓.๒๑	๐.๕๒	ปานกลาง

จากตาราง ๒ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๑$) และอยู่ในระดับปานกลาง ๕ ด้าน ได้แก่ มิติด้านกายภาพ ($\bar{X} = ๓.๔๙$) มิติด้านการบริหารงาน ($\bar{X} = ๓.๔๔$) มิติด้านส่วนตัว ($\bar{X} = ๓.๒๔$) มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = ๓.๒๒$) และมิติด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = ๒.๘๔$) ตามลำดับ

ตาราง ๓

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มิติด้านกายภาพ เป็นรายชื่อ

ด้านมิติทางกายภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๑.สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่างเพียงพอ	๓.๗๓	๐.๗๗	มาก
๒.สภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	๓.๕๘	๐.๘๒	มาก
๓.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน พื้นที่เพียงพอ เหมาะสม	๓.๕๐	๐.๘๗	มาก
๔.มาตรการรักษาความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติที่เพียงพอและใช้ได้	๓.๓๑	๐.๘๕	ปานกลาง
๕.การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ	๓.๓๘	๐.๘๖	ปานกลาง
๖.เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีคุณภาพ เหมาะสมและทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๔	๐.๙๐	ปานกลาง
๗.ระบบสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	๓.๕๔	๐.๘๔	มาก
๘.ท่านสามารถค้นข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว	๓.๖๖	๐.๘๒	มาก
๙.ระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาสนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี	๓.๕๑	๐.๗๔	มาก
๑๐.ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมประชาสัมพันธ์	๓.๕๐	๐.๗๓	มาก
รวม	๓.๔๙	๐.๖๑	ปานกลาง

จากตาราง ๓ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านมิติทางกายภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านมิติทางกายภาพ อยู่ในระดับมาก ๗ ข้อ และระดับปานกลาง ๓ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = ๓.๗๓$) สามารถค้นข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = ๓.๖๖$) และสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบันทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = ๓.๕๘$) ตามลำดับ

ตาราง ๔

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มิติด้านการบริหารงาน เป็นรายข้อ

ด้านมิติทางการบริหารงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๑.วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของกรมประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๕๗	๐.๗๕	มาก
๒.การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง	๓.๔๑	๐.๘๑	ปานกลาง
๓.ค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เอื้อต่อการทำงาน	๓.๓๕	๐.๘๒	ปานกลาง
๔.ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและความยุติธรรม	๓.๔๔	๐.๘๖	ปานกลาง
๕.ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้	๓.๔๒	๐.๙๑	ปานกลาง
๖.ผู้บริหารมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม	๓.๔๓	๐.๘๔	ปานกลาง
๗.ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบยืดหยุ่น ไม่เข้มงวดจนเกินไป	๓.๖๐	๐.๗๙	มาก

ตาราง ๔ (ต่อ)

ด้านมิติทางการบริหารงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๘. ผู้บริหารใช้นโยบายในการแก้ไขปัญหา และยุติความขัดแย้งในองค์กร	๓.๔๔	๐.๙๐	ปานกลาง
๙. ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม สร้างความผูกพันในทุกกระดับ	๓.๔๒	๐.๙๕	ปานกลาง
๑๐. การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการ ติดตามประเมินผลมีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน	๓.๓๘	๐.๘๗	ปานกลาง
๑๑. สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ ตลอดเวลาและผู้บริหารให้คำแนะนำ/ แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	๓.๔๙	๐.๙๕	ปานกลาง
รวม	๓.๔๔	๐.๗๑	ปานกลาง

จากตาราง ๔ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านมิติทางการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๙ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบยืดหยุ่นไม่เข้มงวดจนเกินไป ($\bar{X} = 3.60$) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของกรมประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.57$) และสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ตลอดเวลาและผู้บริหารให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตาราง ๕

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นรายข้อ

มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๑. ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ	๓.๖๘	๐.๗๕	มาก
๒. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความ เหมาะสม	๓.๕๘	๐.๗๕	มาก

ตาราง ๕ (ต่อ)

มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๓.มีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม โดย คำนึงถึงจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และ ความรับผิดชอบตามระดับตำแหน่ง	๓.๓๕	๐.๘๒	ปานกลาง
๔.มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จ ของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๓.๔๘	๐.๘๓	ปานกลาง
๕.ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อ เตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓.๑๙	๐.๙๔	ปานกลาง
๖.ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน	๓.๒๒	๐.๙๒	ปานกลาง
๗.มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา ตนเองในด้านความรู้ ความสามารถในการ ทำงานสม่ำเสมอ	๓.๒๔	๐.๙๐	ปานกลาง
๘.หลักสูตรฝึกอบรมที่กรมจัดขึ้นส่งผลให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓.๒๔	๐.๙๑	ปานกลาง
๙.เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมี ความชัดเจน	๓.๐๑	๑.๐๓	ปานกลาง
๑๐.การจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสม กับภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ	๒.๘๙	๐.๙๑	ปานกลาง
๑๑.การเลื่อน/โยกย้ายเพื่อเพิ่ม ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงาน เป็นธรรม	๒.๙๓	๐.๙๗	ปานกลาง
๑๒.ระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายเป็นที่ ยอมรับ	๒.๙๗	๐.๙๓	ปานกลาง
๑๓.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับบุคคลมีประสิทธิภาพ	๓.๑๑	๐.๙๒	ปานกลาง
๑๔.บุคลากรได้รับการสื่อสาร/ชี้แจงเรื่อง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๒๕	๐.๘๘	ปานกลาง
รวม	๓.๒๒	๐.๖๗	ปานกลาง

จากตาราง ๕ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๑๒ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ ทักษะ ($\bar{X} = 3.68$) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.58$) และมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ตาราง ๖

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มิติด้านส่วนตัว เป็นรายข้อ

มิติส่วนตัว	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๑.ต้องทำงานนอกเวลาราชการเนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีมาก	3.29	0.96	ปานกลาง
๒.ต้องทำงานนอกเวลาราชการและวันหยุดบ่อยครั้ง	3.24	1.07	ปานกลาง
๓.มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	2.82	1.03	ปานกลาง
๔.รู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดภาวะเครียดในการทำงาน	3.02	0.94	ปานกลาง
๕.สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.33	0.86	ปานกลาง
๖.มีความผาสุกและความพึงพอใจที่ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ระดับใด	3.57	0.81	มาก
๗.การทำงานของท่านไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	3.45	0.86	ปานกลาง
รวม	3.24	0.92	ปานกลาง

จากตาราง ๖ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ และระดับปานกลาง ๖ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความพอใจและความพึงพอใจที่ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ระดับใด ($\bar{X} = 3.57$) การทำงานของท่านไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ($\bar{X} = 3.45$) และสามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.33$) ตามลำดับ

ตาราง ๗

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคม เป็นรายข้อ

มิติด้านสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๑.มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.67	0.77	มาก
๒.มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.66	มาก
๓.ในหน่วยงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	3.65	0.82	มาก
๔.ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร	3.70	0.77	มาก
๕.หน่วยงานมีแหล่งข้อมูล/ ช่องทางการสื่อสาร ให้เข้าถึงได้อย่างเพียงพอ	3.56	0.76	มาก
๖.มีการจัดประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ	3.50	0.81	มาก
๗.การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น งานกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ วันคล้ายวันเกิดกรม งานรดน้ำดำหัว งานปีใหม่ ฯลฯ	3.53	0.91	มาก
๘.หน่วยงานมีการสร้างองค์ความรู้และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน	3.38	0.80	ปานกลาง
๙.มีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่น	3.20	0.94	ปานกลาง
๑๐.ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์	4.02	0.81	มาก
รวม	3.61	0.61	มาก

จากตาราง ๗ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ๘ ข้อ และระดับปานกลาง ๒ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.02$) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.94$) และในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

ตาราง ๘

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มิติด้านเศรษฐกิจ เป็นรายข้อ

มิติด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๑.ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	๒.๙๑	๐.๙๑	ปานกลาง
๒.ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	๓.๐๑	๐.๙๑	ปานกลาง
๓.เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการออมเพื่อบริโภค	๒.๖๑	๐.๙๓	ปานกลาง
๔.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่องเงินประจำตำแหน่ง/วิชาชีพ	๒.๖๐	๑.๐๓	ปานกลาง
๕.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่องค่าเช่าบ้าน	๒.๖๕	๑.๐๙	ปานกลาง
๖.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่องค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน	๒.๘๔	๑.๐๖	ปานกลาง
๗.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่องค่ารักษาพยาบาล	๓.๓๙	๐.๙๙	ปานกลาง
๘.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่องบำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด	๓.๐๗	๐.๙๙	ปานกลาง
๙.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่องเงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น	๒.๗๘	๑.๐๗	ปานกลาง
๑๐.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่องค่าล่วงเวลา	๒.๕๙	๑.๐๙	ปานกลาง

ตาราง ๘ (ต่อ)

มิติด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๑๑.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	๒.๙๓	๑.๐๐	ปานกลาง
๑๒.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้จากกองทุนกรม ประชาสัมพันธ์	๓.๑๑	๐.๘๓	ปานกลาง
๑๓.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้ธนาคารอาคาร สงเคราะห์	๓.๐๑	๐.๘๕	ปานกลาง
๑๔.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้จากธนาคาร ออมสิน	๒.๘๘	๐.๘๔	ปานกลาง
๑๕.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้จาก ธนาคารกรุงไทย	๒.๙๔	๐.๘๖	ปานกลาง
๑๖.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้จากธนาคารอิสลาม แห่งประเทศไทย	๒.๖๘	๐.๘๘	ปานกลาง
๑๗.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องโครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ - ปากซอยอารีย์ฯ)	๒.๖๙	๑.๐๒	ปานกลาง
๑๘.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องร้านอาหารสวัสดิการ	๒.๖๖	๐.๙๙	ปานกลาง
๑๙.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องทุนการศึกษา	๒.๗๖	๐.๙๗	ปานกลาง
๒๐.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องให้ความสงเคราะห์กรณี ประสบภัยพิบัติ	๒.๗๘	๐.๙๖	ปานกลาง
๒๑.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องการตรวจสุขภาพทุก ๓ เดือน ตรวจสุขภาพประจำปี	๒.๙๗	๐.๙๘	ปานกลาง

ตาราง ๘ (ต่อ)

มิติด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
๒๒.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องด้านกีฬาและ นันทนาการ	๒.๘๓	๐.๙๒	ปานกลาง
๒๓.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องการประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	๒.๖๙	๐.๙๗	ปานกลาง
๒๔.ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรม ประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินช่วยเหลือค่าทำศพ	๒.๘๐	๐.๙๖	ปานกลาง
๒๕.ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับ บุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ	๒.๘๒	๐.๙๐	ปานกลาง
๒๖.ท่านได้รับความสะดวกในการรับบริการ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	๒.๙๔	๐.๘๘	ปานกลาง
๒๗.ท่านได้รับสวัสดิการที่จัดขึ้นในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง	๒.๘๐	๐.๙๒	ปานกลาง
รวม	๒.๘๔	๐.๖๖	ปานกลาง

จากตาราง ๘ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๘๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X} = ๓.๓๙$) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = ๓.๑๑$) และ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด ($\bar{X} = ๓.๐๗$) ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน สถานะภาพการสมรส การศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

ตาราง ๙

ผลการความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์
จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
๑. มิติด้านกายภาพ	๓.๕๒	๐.๖๔	๓.๔๗	๐.๖๐	๐.๗๐
๒. มิติด้านการบริหารงาน	๓.๔๔	๐.๗๗	๓.๔๕	๐.๖๕	-๐.๑๔
๓. มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑๙	๐.๗๒	๓.๒๔	๐.๖๔	-๐.๖๖
๔. มิติด้านส่วนตัว	๓.๓๐	๐.๕๔	๓.๑๙	๐.๕๑	๒.๐๑
๕. มิติด้านสังคม	๓.๕๙	๐.๖๑	๓.๖๓	๐.๖๐	-๐.๕๕
๖. มิติด้านเศรษฐกิจ	๒.๘๑	๐.๗๕	๒.๘๖	๐.๕๙	-๐.๖๐
รวม	๓.๒๐	๐.๕๘	๓.๒๑	๐.๔๕	-๐.๒๗

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๙ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๑๐

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ปัจจัยในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F
๑. มิติทางกายภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔	๔	๐.๐๓	๐.๐๙
ภายในกลุ่ม	๑๔๓.๑๒	๓๗๐	๐.๓๘	
รวม	๑๔๓.๒๗	๓๗๔		
๒. มิติทางการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๐	๔	๐.๓๗	๐.๗๔
ภายในกลุ่ม	๑๘๗.๗๗	๓๗๐	๐.๕๐	
รวม	๑๘๙.๒๗	๓๗๔		
๓. มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๗	๔	๐.๗๖	๑.๖๘
ภายในกลุ่ม	๑๖๘.๕๖	๓๗๐	๐.๔๕	
รวม	๑๗๑.๖๓	๓๗๔		
๔. มิติด้านส่วนตัว				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๗	๔	๐.๓๗	๑.๓๒
ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๐๒	๓๗๐	๐.๒๗	
รวม	๑๐๔.๕๐	๓๗๔		
๕. มิติด้านสังคม				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๑	๔	๐.๒๐	๐.๕๔
ภายในกลุ่ม	๑๓๘.๖๕	๓๗๐	๐.๓๗	
รวม	๑๓๙.๔๖	๓๗๔		
๖. มิติด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๙	๔	๐.๖๙	๑.๕๖
ภายในกลุ่ม	๑๖๔.๘๗	๓๗๐	๐.๔๔	
รวม	๑๖๗.๖๖	๓๗๔		
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๔	๔	๐.๒๘	๑.๐๖
ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๐๘	๓๗๐	๐.๒๗	
รวม	๑๐๑.๓๒	๓๗๔		

จากตาราง ๑๐ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๑๑

ผลการเปรียบเทียบความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายด้าน

ปัจจัยในการสร้างความพอใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F
๑. มิติทางกายภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๖	๓	๐.๕๒	๑.๓๖
ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๗๒	๓๗๑	๐.๓๘	
รวม	๑๔๓.๒๗	๓๗๔		
๒. มิติทางการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๔	๓	๐.๖๘	๑.๓๔
ภายในกลุ่ม	๑๘๗.๒๓	๓๗๑	๐.๕๐	
รวม	๑๘๙.๒๗	๓๗๔		
๓. มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๙	๓	๐.๕๙	๑.๓๐
ภายในกลุ่ม	๑๖๙.๘๔	๓๗๑	๐.๔๕	
รวม	๑๗๑.๖๓	๓๗๔		
๔. มิติด้านส่วนตัว				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๑	๓	๐.๐๗	๐.๒๕
ภายในกลุ่ม	๑๐๔.๒๙	๓๗๑	๐.๒๘	
รวม	๑๐๔.๕๐	๓๗๔		
๕. มิติด้านสังคม				
ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๖	๓	๑.๓๒	๓.๖๑*
ภายในกลุ่ม	๑๓๕.๕๐	๓๗๑	๐.๓๖	
รวม	๑๓๙.๔๖	๓๗๔		
๖. มิติด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๗	๓	๐.๘๙	๒.๐๐
ภายในกลุ่ม	๑๖๔.๙๘	๓๗๑	๐.๔๔	
รวม	๑๖๗.๖๖	๓๗๔		

ตาราง ๑๑ (ต่อ)

ปัจจัยในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๖	๓	๐.๕๕	๒.๐๖
ภายในกลุ่ม	๙๙.๕๘	๓๗๑	๐.๒๖	
รวม	๑๐๑.๒๓	๓๗๔		

จากตาราง ๑๑ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านมิติด้านสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ดังตาราง ๑๒

ตาราง ๑๒

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านสังคม จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า หรือ ๕ ปี ๓.๗๔	๖-๑๕ ปี ๓.๕๒	๑๖-๒๕ ปี ๓.๕๒	มากกว่า ๒๕ ปี ๓.๗๒
น้อยกว่าหรือ ๕ ปี	๓.๗๔		*	*	-
๖-๑๕ ปี	๓.๕๒			-	*
๑๖-๒๕ ปี	๓.๕๒				*
มากกว่า ๒๕ ปี	๓.๗๒				

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๑๒ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือ ๕ ปี กับอายุงาน ๖ – ๑๕ ปี อายุงานน้อยกว่าหรือ ๕ ปี กับอายุงาน ๑๖ – ๒๕ ปี อายุงาน ๖ – ๑๕ ปี กับอายุงาน ๒๕ ปี ขึ้นไป อายุงาน ๑๖ – ๒๕ ปี กับอายุงาน ๒๕ ปีขึ้นไป มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีอายุงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติด้านสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๑๓

ผลการเปรียบเทียบความพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็นรายด้าน

ปัจจัยในการสร้างความพอใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F
๑. มิติทางกายภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๗	๒	๑.๓๓	๓.๕๓*
ภายในกลุ่ม	๑๔๐.๖๐	๓๗๒	๐.๓๗	
รวม	๑๔๓.๒๗	๓๗๔		
๒. มิติทางการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๕	๒	๐.๘๒	๑.๖๓
ภายในกลุ่ม	๑๘๗.๖๒	๓๗๒	๐.๕๐	
รวม	๑๘๙.๒๗	๓๗๔		
๓. มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๒	๐.๐๐	๐.๐๐
ภายในกลุ่ม	๑๗๑.๖๓	๓๗๒	๐.๔๖	
รวม	๑๗๑.๖๓	๓๗๔		
๔. มิติด้านส่วนตัว				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๖	๒	๐.๕๘	๒.๐๙
ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๓๔	๓๗๒	๐.๒๗	
รวม	๑๐๔.๕๐	๓๗๔		
๕. มิติด้านสังคม				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๒	๒	๐.๓๖	๐.๙๗
ภายในกลุ่ม	๑๓๘.๗๔	๓๗๒	๐.๓๗	
รวม	๑๓๙.๔๖	๓๗๔		
๖. มิติด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๓	๒	๐.๘๖	๑.๙๔
ภายในกลุ่ม	๑๖๕.๙๒	๓๗๒	๐.๔๔	
รวม	๑๖๗.๖๖	๓๗๔		

ตาราง ๑๓ (ต่อ)

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	SS	df	MS	F
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๕	๒	๐.๓๒	๑.๒๑
ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๕๗	๓๗๒	๐.๒๗	
รวม	๑๐๑.๒๓	๓๗๔		

จากตาราง ๑๓ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนมิติด้านกายภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ดังตาราง ๑๔

ตาราง ๑๔

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านกายภาพ จำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่

สถานะ	$\bar{X}$	โสด ๓.๓๖	สมรส ๓.๕๕	อื่นๆ ๓.๕๐
โสด	๓.๓๖		*	-
สมรส	๓.๕๕			-
อื่นๆ	๓.๕๐			

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๑๔ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานะภาพโสด กับ สถานะภาพสมรส มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติทางกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มี สถานะภาพต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติด้าน กายภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๑๕

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

ปัจจัยในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F
๑. มิติทางกายภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๙	๒	๐.๒๔	๐.๖๔
ภายในกลุ่ม	๑๔๒.๗๗	๓๗๒	๐.๓๘	
รวม	๑๔๓.๒๗	๓๗๔		
๒. มิติทางการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑	๒	๐.๑๕	๐.๓๑
ภายในกลุ่ม	๑๘๘.๙๖	๓๗๒	๐.๕๑	
รวม	๑๘๙.๒๗	๓๗๔		
๓. มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘	๒	๐.๐๙	๐.๑๙
ภายในกลุ่ม	๑๗๑.๔๕	๓๗๒	๐.๔๖	
รวม	๑๗๑.๖๓	๓๗๔		
๔. มิติด้านส่วนตัว				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๑	๒	๐.๒๕	๐.๙๒
ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๙๙	๓๗๒	๐.๒๘	
รวม	๑๐๔.๕๐	๓๗๔		
๕. มิติด้านสังคม				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒	๒	๐.๐๖	๐.๑๗
ภายในกลุ่ม	๑๓๙.๓๔	๓๗๒	๐.๓๗	
รวม	๑๓๙.๔๖	๓๗๔		
๖. มิติด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖	๒	๐.๐๘	๐.๑๘
ภายในกลุ่ม	๑๖๗.๔๙	๓๗๒	๐.๔๕	
รวม	๑๖๗.๖๖	๓๗๔		
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓	๒	๐.๐๖	๐.๒๕
ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๐๙	๓๗๒	๐.๒๗	
รวม	๑๐๑.๒๓	๓๗๔		

จากตาราง ๑๕ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านมิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๑๖

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายด้าน

ปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F
๑. มิติทางกายภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๐	๔	๑.๐๗	๒.๘๖*
ภายในกลุ่ม	๑๓๘.๙๖	๓๗๐	๐.๓๗	
รวม	๑๔๓.๒๗	๓๗๔		
๒. มิติทางการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	๔.๘๒	๔	๑.๒๐	๒.๔๑*
ภายในกลุ่ม	๑๘๔.๔๕	๓๗๐	๐.๔๙	
รวม	๑๘๙.๒๗	๓๗๔		
๓. มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๗	๔	๐.๘๙	๑.๙๖
ภายในกลุ่ม	๑๖๘.๐๖	๓๗๐	๐.๔๕	
รวม	๑๗๑.๖๓	๓๗๔		
๔. มิติด้านส่วนตัว				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๗	๔	๐.๒๙	๑.๐๔
ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๓๓	๓๗๐	๐.๒๗	
รวม	๑๐๔.๕๐	๓๗๔		
๕. มิติด้านสังคม				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๕	๔	๐.๔๑	๑.๐๑
ภายในกลุ่ม	๑๓๗.๘๑	๓๗๐	๐.๓๗	
รวม	๑๓๙.๔๖	๓๗๔		
๖. มิติด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	๕.๐๓	๔	๑.๒๖	๒.๘๖*
ภายในกลุ่ม	๑๖๒.๖๒	๓๗๐	๐.๔๔	
รวม	๑๖๗.๖๖	๓๗๔		

ตาราง ๑๖ (ต่อ)

ปัจจัยในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F
โดยภาพรวม	๓.๒๓	๔	๐.๘๐	๓.๐๔*
ระหว่างกลุ่ม	๙๘.๐๐	๓๗๐	๐.๒๖	
ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๒๓	๓๗๔		
รวม				

จากตาราง ๑๖ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ดังตาราง ๑๗ – ๒๐ ส่วนมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านสังคม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๑๗

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านกายภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	O ๓.๕๐	K ๓.๕๒	S ๓.๗๙	permanent ๓.๑๐	staff ๓.๓๘
O	๓.๕๐		-	-	*	-
K	๓.๕๒			-	*	-
S	๓.๗๙				*	*
permanent	๓.๑๐					-
staff	๓.๓๘					

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๑๗ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไป (O) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) ตำแหน่งงานประเภทวิชาการ (K) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) ตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ (S) กับตำแหน่งงานประเภทพนักงานราชการ (Staff) มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติทางกายภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๑๘

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	O ๓.๔๐	K ๓.๔๘	S ๓.๘๔	permanent ๓.๐๘	staff ๓.๕๐
O	๓.๔๐		-	*	-	-
K	๓.๔๘			-	*	-
S	๓.๘๔				*	-
permanent	๓.๐๘					*
staff	๓.๕๐					

* $p < .05$

จากตาราง ๑๘ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไป (O) กับตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ (S) ตำแหน่งงานประเภทวิชาการ (K) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) ตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ (S) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) และตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) กับตำแหน่งงานประเภทพนักงานราชการ (Staff) มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง ๑๙

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ ในด้านมิติด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	O ๒.๘๐	K ๒.๘๙	S ๓.๑๒	permanent ๒.๔๐	staff ๒.๙๒
O	๒.๘๐		-	-	*	-
K	๒.๘๙			-	*	-
S	๓.๑๒				*	-
permanent	๒.๔๐					*
staff	๒.๙๒					

* $p < .05$

จากตาราง ๑๙ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไป (O) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) ตำแหน่งงานประเภทวิชาการ (K) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) ตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ (S) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) และตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) กับตำแหน่งงานประเภทพนักงานราชการ (Staff) มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๐

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	O ๓.๑๘	K ๓.๒๔	S ๓.๕๐	permanent ๒.๘๗	staff ๓.๒๔
O	๓.๑๘		-	*	*	-
K	๓.๒๔			*	*	-
S	๓.๕๐				*	-
permanent	๒.๘๗					*
staff	๓.๒๔					

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๒๐ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งงานประเภททั่วไป (O) กับตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ (S) ตำแหน่งงานประเภททั่วไป (O) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) ตำแหน่งงานประเภทวิชาการ (K) กับตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ (S) ตำแหน่งงานประเภทวิชาการ (K) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) ตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ (S) กับตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) และตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ (Permanent) กับตำแหน่งงานประเภทพนักงานราชการ (Staff) มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านมิติทางการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติทางการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๑

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ จำแนกตามเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน เป็นรายด้าน

ปัจจัยในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F
๑. มิติทางกายภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๓	๔	๑.๑๐	๒.๙๕*
ภายในกลุ่ม	๑๓๘.๘๓	๓๗๐	๐.๓๗	
รวม	๑๔๓.๒๗	๓๗๔		
๒. มิติทางการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	๕.๖๐	๔	๑.๔๐	๒.๘๒*
ภายในกลุ่ม	๑๘๓.๖๗	๓๗๐	๐.๔๙	
รวม	๑๘๙.๒๗	๓๗๔		
๓. มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๖	๔	๐.๖๔	๑.๔๐
ภายในกลุ่ม	๑๖๙.๐๗	๓๗๐	๐.๔๕	
รวม	๑๗๑.๖๓	๓๗๔		
๔. มิติด้านส่วนตัว				
ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๐	๔	๐.๖๒	๒.๒๗
ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๐๐	๓๗๐	๐.๒๗	
รวม	๑๐๔.๕๐	๓๗๔		
๕. มิติด้านสังคม				
ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๘	๔	๐.๕๗	๑.๕๔
ภายในกลุ่ม	๑๓๗.๓๘	๓๗๐	๐.๓๗	
รวม	๑๓๙.๖๖	๓๗๔		
๖. มิติด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๐	๔	๐.๘๗	๑.๙๖
ภายในกลุ่ม	๑๖๔.๑๕	๓๗๐	๐.๔๔	
รวม	๑๖๗.๖๖	๓๗๔		
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๖	๔	๐.๗๑	๒.๖๙*
ภายในกลุ่ม	๙๘.๓๖	๓๗๐	๐.๒๖	
รวม	๑๐๑.๒๓	๓๗๔		

จากตาราง ๒๑ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทน รายเดือนต่างกัน มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อื่นๆ ได้แก่ มิติด้านกายภาพ และมิติด้านการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ดังตาราง ๒๒ - ๒๔ ส่วนมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้าน สังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๒

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านกายภาพ จำแนกตามเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน เป็นรายคู่

เงินเดือนและ ค่าตอบแทน รายเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ ๓.๔๒	๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ ๓.๔๖	๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ ๓.๔๘	๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ ๓.๕๐	๔๐,๐๐๐ ขึ้นไป ๓.๕๕
น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐	๓.๔๒		-	-	-	*
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐	๓.๔๖			-	-	*
๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐	๓.๔๘				-	*
๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐	๓.๕๐					*
๔๐,๐๐๐ ขึ้นไป	๓.๕๕					

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๒๒ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทน รายเดือนน้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท กับมี เงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท มีเงินเดือนและค่าตอบแทน รายเดือน ๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท และมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ บาท กับ มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท มีความผาสุกและความพึง พพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน ต่างกันคู่อื่น ๆ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติด้านกายภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๓

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านการบริหาร จำแนกตามเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน
เป็นรายคู่

เงินเดือนและ ค่าตอบแทน รายเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ ๓.๓๘	๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ ๓.๔๒	๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ ๓.๔๐	๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ ๓.๕๑	๔๐,๐๐๐ ขึ้นไป ๓.๙๔
น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐	๓.๓๘	-	-	-	-	*
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐	๓.๔๒		-	-	-	*
๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐	๓.๔๐			-	-	*
๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐	๓.๕๑				-	*
๔๐,๐๐๐ ขึ้นไป	๓.๙๔					

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๒๓ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนน้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน ๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท และมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนต่างกันคู่อื่น ๆ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติทางการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๔

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ ในภาพรวม จำแนกตามเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน เป็นรายคู่

เงินเดือนและ ค่าตอบแทน รายเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ ๓.๑๙	๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ ๓.๒๐	๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ ๓.๑๕	๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ ๓.๒๔	๔๐,๐๐๐ ขึ้นไป ๓.๕๖
น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐	๓.๑๙		-	-	-	*
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐	๓.๒๐			-	-	*
๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐	๓.๑๕				-	*
๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐	๓.๒๔					*
๔๐,๐๐๐ ขึ้นไป	๓.๕๖					

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๒๔ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนน้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน ๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท และมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ บาท กับมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนต่างกันคู่อื่น ๆ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๕

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน

ปัจจัยในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F
๑. มิติทางกายภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๖๕	๒	๕.๘๒	๑๖.๔๖*
ภายในกลุ่ม	๑๓๑.๖๑	๓๗๒	๐.๓๕	
รวม	๑๔๓.๒๗	๓๗๔		
๒. มิติทางการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	๖.๐๒	๒	๓.๐๑	๖.๑๑*
ภายในกลุ่ม	๑๘๓.๒๕	๓๗๒	๐.๔๙	
รวม	๑๘๙.๒๗	๓๗๔		
๓. มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๕	๒	๑.๘๒	๔.๐๕*
ภายในกลุ่ม	๑๖๗.๙๘	๓๗๒	๐.๔๕	
รวม	๑๗๑.๖๓	๓๗๔		
๔. มิติด้านส่วนตัว				
ระหว่างกลุ่ม	๕.๖๖	๒	๒.๘๓	๑๐.๖๕*
ภายในกลุ่ม	๙๘.๘๔	๓๗๒	๐.๒๖	
รวม	๑๐๔.๕๐	๓๗๔		
๕. มิติด้านสังคม				
ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๙	๒	๑.๕๙	๔.๓๖*
ภายในกลุ่ม	๑๓๖.๒๗	๓๗๒	๐.๓๖	
รวม	๑๓๙.๔๖	๓๗๔		
๖. มิติด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๒	๒	๐.๘๑	๑.๘๑
ภายในกลุ่ม	๑๖๖.๐๔	๓๗๒	๐.๔๔	
รวม	๑๖๗.๖๖	๓๗๔		
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๑	๒	๑.๖๕	๖.๒๙*
ภายในกลุ่ม	๙๗.๙๒	๓๗๒	๐.๒๖	
รวม	๑๐๑.๒๓	๓๗๔		

จากตาราง ๒๕ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติ ด้านกายภาพ และมิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้าน ส่วนตัว และมิติด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ดังตาราง ๒๖ - ๓๑ ส่วนมิติด้านเศรษฐกิจ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๖

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านกายภาพ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สถานะ	$\bar{X}$	ส่วนกลาง ๓.๒๑	สปช. ๓.๕๙	ส.ปชส. ๓.๖๓
ส่วนกลาง	๓.๒๑		*	*
สปช.	๓.๕๙			-
ส.ปชส.	๓.๖๓			

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๒๖ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงาน ในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน สปช. และมีสถานที่ในการปฏิบัติงาน ในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน ส.ปชส. มีความพึงพอใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในมิติด้านกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านกายภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๗

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านการบริหาร จำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สถานะ	$\bar{X}$	ส่วนกลาง ๓.๒๕	สปช. ๓.๕๐	ส.ปชส. ๓.๖๑
ส่วนกลาง	๓.๒๕		*	*
สปช.	๓.๕๐			-
ส.ปชส.	๓.๖๑			

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๒๗ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน สปข. และมีสถานที่ในการปฏิบัติงานในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน ส.ปชส. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านกายภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๘

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สถานะ	$\bar{X}$	ส่วนกลาง ๓.๐๖	สปข. ๓.๒๘	ส.ปชส. ๓.๒๙
ส่วนกลาง	๓.๐๖		*	*
สปข.	๓.๒๘			-
ส.ปชส.	๓.๒๙			

* $p < .๐๕$

จากตาราง ๒๗ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน สปข. และมีสถานที่ในการปฏิบัติงานในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน ส.ปชส. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๒๙

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ ในมิติด้านส่วนตัว จำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สถานะ	$\bar{X}$	ส่วนกลาง ๓.๐๗	สปข. ๓.๒๘	ส.ปชส. ๓.๔๓
ส่วนกลาง	๓.๐๗		*	*
สปข.	๓.๒๘			*
ส.ปชส.	๓.๔๓			

* $p < .05$

จากตาราง ๒๙ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน สปข. มีสถานที่ในการปฏิบัติงานในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน ส.ปชส. และมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน สปข. กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน ส.ปชส. มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๓๐

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ ในด้านมิติสังคม จำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สถานะ	$\bar{X}$	ส่วนกลาง ๓.๐๗	สปข. ๓.๒๘	ส.ปชส. ๓.๔๓
ส่วนกลาง	๓.๐๗		-	*
สปข.	๓.๒๘			-
ส.ปชส.	๓.๔๓			

* $p < .05$

จากตาราง ๓๐ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน ส.ปชส. มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านมิติสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๓๑

ผลการเปรียบเทียบความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ ในภาพรวม จำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สถานะ	$\bar{X}$	ส่วนกลาง ๓.๐๗	สปข. ๓.๒๔	ส.ปชส. ๓.๓๕
ส่วนกลาง	๓.๐๗		*	*
สปข.	๓.๒๔			-
ส.ปชส.	๓.๓๕			

* $p < .05$

จากตาราง ๓๑ พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน สปข. และมีสถานที่ในการปฏิบัติงานในส่วนกลาง กับมีสถานที่ในการปฏิบัติงานใน ส.ปชส. มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย ๖ ด้าน คือ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหาร มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทประเภทตำแหน่งงาน และสถานที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒,๙๑๐ คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มจำนวน ๓๕๒ คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (independent variables) ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และสถานที่ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม (dependent variables) แบ่งเป็น ๖ ด้าน คือ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหาร มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและศึกษารูปแบบวิธีการจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ตรงกับประเด็นที่ต้องการทำการการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้ได้องค์ประกอบในการสอบถามจากการเก็บข้อมูลให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามในการศึกษาในครั้งนี้แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (checklist) จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดประกอบด้วย มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ จำนวน ๗๙ ข้อ และคำถามปลายเปิดเพื่อให้เห็นความคิดเห็นเพิ่มเติมในตอนท้ายของทั้ง ๖ ด้าน

สำหรับแบบสอบถาม เป็นการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ โดยผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ และได้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่า t test การทดสอบ One-way ANOVA และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยใช้การทดสอบ LSD

สรุปผลการสำรวจ

ผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

๑. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง ๖ ด้าน
พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมิติด้าน
สังคม อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลาง ๕ ด้าน ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการ
บริหารงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติด้านเศรษฐกิจ
ตามลำดับดังนี้

๑.๑ มิติด้านกายภาพ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านมิติด้านกายภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
มิติด้านกายภาพ อยู่ในระดับมาก ๗ ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัย
และถูกสุขอนามัย เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่าง
เพียงพอ สามารถค้นข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในการทำงาน ได้ง่าย
สะดวกและรวดเร็ว สภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบันทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข ระบบ
สารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้น
สามารถนำมาสนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย
เป็นสัดส่วน พื้นที่เพียงพอ เหมาะสม ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
ของกรมประชาสัมพันธ์ และระดับปานกลาง ๓ ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ การมีส่วนร่วมในการ
พัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการมาตรการรักษาความปลอดภัย การเตรียม
ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติที่เพียงพอและใช้การได้ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน
มีคุณภาพ เหมาะสมและทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ มิติด้านการบริหารงาน บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารมีการ
บริหารงานแบบยืดหยุ่นไม่เข้มงวดจนเกินไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรม
ประชาสัมพันธ์นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และระดับปานกลาง ๙ ข้อ เรียง
ตามลำดับดังนี้ สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ตลอดเวลาและผู้บริหารให้คำแนะนำ/
แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมและความยุติธรรม ผู้บริหารใช้
นโยบายในการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในองค์กร ผู้บริหารมอบหมายงานและกระจาย
งานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้ ผู้บริหารเข้ามามีส่วน

ร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกระดับ การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน

๑.๓ มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมและมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ ระดับปานกลาง ๑๒ ข้อ ตามลำดับดังนี้ มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ มีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงจำนวนบุคลากรในหน่วยงานและความรับผิดชอบตามระดับตำแหน่ง บุคลากรได้รับการสื่อสาร/ชี้แจงเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานสม่ำเสมอ หลักสูตรฝึกอบรมที่กรมฯ จัดขึ้นส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลมีประสิทธิภาพ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน และระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายเป็นที่ยอมรับ การเลื่อน/โยกย้ายเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานเป็นธรรม

๑.๔ มิติด้านส่วนตัว บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ได้แก่ มีความผูกพันและความพึงพอใจที่ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ ระดับใด และระดับปานกลาง ๖ ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ การทำงานของท่านไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม ต้องทำงานนอกเวลาราชการเนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีมาก ต้องทำงานนอกเวลาราชการและวันหยุดบ่อยครั้ง รู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดภาวะเครียดในการทำงาน และมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม

๑.๕ มิติด้านสังคม บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ๘ ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม หน่วยงานมีแหล่งข้อมูล/ช่อง

ทางการสื่อสาร ให้เข้าถึงได้อย่างเพียงพอ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่นงาน กีฬาเชื่อมสัมพันธ์ วันคล้ายวันเกิดกรม งานรดน้ำคำหัว งานปีใหม่ ฯลฯ มีการจัดประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ และระดับปานกลาง ๒ ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ หน่วยงานมีการสร้างองค์ความรู้และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน และมี กิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่น

๑.๖ มิติด้านเศรษฐกิจ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้จากกองทุน กรมประชาสัมพันธ์ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จ ตกทอด ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องการตรวจสอบสุขภาพทุก ๓ เดือน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้จากธนาคารกรุงไทย ได้รับความ สะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องด้านกีฬาและนันทนาการ ในหน่วยงาน จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ กรมประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้จากธนาคารออมสิน ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินช่วยเหลือ ค่าทำศพ ท่านได้รับสวัสดิการที่จัดขึ้นในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง ความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องให้ความสงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องทุนการศึกษา ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ กรมประชาสัมพันธ์ เรื่องโครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ - ปากซอยอารีย์ฯ) ความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องการประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ กรมประชาสัมพันธ์ เรื่องเงินกู้จากธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ กรมประชาสัมพันธ์ เรื่องร้านอาหารสวัสดิการ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง ค่าเช่า บ้าน ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง เงินประจำตำแหน่ง/วิชาชีพ เงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอสำหรับการออมเพื่ออนาคต และความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง ค่าล่วงเวลา

๒. ความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน และสถานที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสามารถสรุปได้ดังนี้

๒.๘ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความ
 ผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติด้านกายภาพ
 และมิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว และมิติด้าน
 สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนมิติด้านเศรษฐกิจ มีความแตกต่าง
 กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาเรื่อง ความผาสุกและความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์ มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

๑. ความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์
 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทั้ง ๖ ด้าน พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์
 มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมิติด้านสังคม อยู่ในระดับมาก และอยู่ใน
 ระดับปานกลาง ๖ ด้าน ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านส่วนตัว
 มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ สามารถอภิปรายผล
 ได้ดังนี้

๑.๑ มิติด้านกายภาพ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านกายภาพ
 อยู่ในระดับมาก ๗ ข้อ และระดับปานกลาง ๓ ข้อ โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่
 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจาก
 มลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่างเพียงพอ สามารถค้นข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 สำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว สภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบันทำให้
 ท่านทำงานอย่างมีความสุข ทั้งนี้เนื่องจากความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่างเพียงพอ รวมถึง
 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถสืบค้นข้อมูลสำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวก
 และรวดเร็ว จึงทำให้บุคลากรมีความผาสุกและความพึงพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบัน

๑.๒ มิติด้านการบริหารงาน บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๙ ข้อ
 โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบยืดหยุ่นไม่เข้มงวด

จนเกินไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของกรมประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ตลอดเวลาและผู้บริหารให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการนำองค์กรของผู้บริหารทุกระดับนั้น มีลักษณะการบริหารงานแบบยืดหยุ่นไม่เข้มงวดจนเกินไป ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้สถานะที่ไม่กดดัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อีกทั้งมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรมองเห็นทิศทางการดำเนินงานขององค์กรร่วมกับผู้บริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ และในขณะเดียวกันบุคลากรยังขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ตลอดเวลาและผู้บริหารให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ทั้งในสภาวะที่เกิดและไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีทั้งต่อผู้บริหารและบุคลากรเอง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นผลให้บุคลากร กรมประชาสัมพันธ์มีความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน

๑.๓ มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๑๒ ข้อ โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ มีความเหมาะสม และมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากกรมประชาสัมพันธ์ เป็นองค์กรหลักด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชนแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ การรักษาความมั่นคงและภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ โดยมีพันธกิจในการ (๑) เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนประชาสัมพันธ์แห่งชาติ (๒) ประชาสัมพันธ์นโยบายและการดำเนินงานของรัฐสู่กลุ่มเป้าหมาย และสะท้อนปัญหาของประชาชนสู่รัฐบาล (๓) สนับสนุนวิชาการด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชนแก่หน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ภาคประชาชน และสื่อมวลชน ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสม เช่น การมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม และมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ นอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีผลต่อระดับความผูกพันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์อีกด้วย

๑.๔ มิติด้านส่วนตัว บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ และระดับปานกลาง ๖ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรกได้แก่ มีความผาสุกและความพึงพอใจที่ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ระดับใด การทำงานของท่านไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และสามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่กรมประชาสัมพันธ์เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีระยะเวลาในการดำเนินงานมายาวนาน ทำให้บุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ มีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่จากสภาวะการทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไป มุ่งเน้นความพึงพอใจแก่ประชาชนหรือผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของบุคลากรมากขึ้น เพราะภาระงานที่มากขึ้น จึงไม่สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม จึงมีผลทำให้บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์มีความผาสุกและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

๑.๕ มิติด้านสังคม บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ๘ ข้อ และระดับปานกลาง ๒ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานภายใต้สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์กรหลักด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชนแห่งชาติ เริ่มก่อตั้งองค์กร เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๔๗๖ รวมระยะเวลาถึงปัจจุบันได้ ๗๙ ปี ซึ่งถือว่ามีความเป็นมาที่ยาวนาน กรมประชาสัมพันธ์ส่งผ่านความรู้ ทักษะ ในการประชาสัมพันธ์จากรุ่นสู่รุ่น ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการทำงานมาจนกระทั่งเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน นอกเหนือจากองค์ความรู้ที่มีการถ่ายทอดส่งต่อกันมานั้น ยังรวมถึงสัมพันธ์ภาพของบุคลากรภายในกรมประชาสัมพันธ์ ที่อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อระดับความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านสังคม ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

๑.๖ มิติด้านเศรษฐกิจ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ มีความผาสุกและความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน มิติด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล ความพึงพอใจต่อสวัสดิการกรมประชาสัมพันธ์ เรื่อง เงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ เรื่อง บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด ทั้งนี้เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง สินค้าและบริการราคาสูงขึ้น ซึ่งสวนทางกับรายได้ของภาครัฐ การถึงแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามเพิ่มค่าครองชีพในบุคลากรภาครัฐ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชนแล้วยังถือว่ามีความแตกต่างกันอยู่มากพอสมควร ดังนั้นปัจจัยที่เข้ามาชดเชยเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ และสร้างความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐ ทั้งเรื่องค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอดยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สร้างความผูกพันและความพึงพอใจให้แก่บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ได้ ถึงแม้จะมีสวัสดิการภาครัฐตามที่กล่าวมาในช่วงต้น แต่กรมประชาสัมพันธ์ ยังพยายามจัดสรรสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กล่าวมา ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสุขภาพทุก ๓ เดือน การจัดร้านค้าสวัสดิการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดหาเงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์ เป็นอีกปัจจัยในการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจให้แก่บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

๒. ความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มี เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานะภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน และสถานที่ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันสามารถสรุปได้ดังนี้

๒.๑ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยในการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง ๖ ด้าน ไม่มีผลต่อความแตกต่างทางด้านเพศ เนื่องจากกรมประชาสัมพันธ์ได้ให้ความเสมอภาคในการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชาย ไม่มีการแบ่งแยกเพื่อให้เกิดความแตกต่าง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชายในกรมประชาสัมพันธ์ มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

๒.๒ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติ

ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุไม่ใช่ปัจจัยในการสร้างความแตกต่างของความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เพราะกรมฯ ให้การสนับสนุนและเสริมสร้างกิจกรรมต่างๆภายใต้แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในทุกช่วงวัยด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม จึงส่งผลให้บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

๒.๓ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านมิติด้านสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจมีผลต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการทำงานเป็นทีม การมีบรรยากาศของความเป็นมิตรในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงาน จัดขึ้น ซึ่งผู้ที่มีอายุงานน้อยจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจากผลการสำรวจ จะพบว่าผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสังคมแตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรยังไม่สามารถปรับตัวให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ จึงส่งผลต่อความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมประชาสัมพันธ์ ดังนั้นบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน จึงมีความผาสุกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสังคมแตกต่างกัน ส่วนในภาพรวมและด้านอื่นๆ ๕ ด้าน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผาสุกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน

๒.๔ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนมิติด้านกายภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ในมิติด้านกายภาพ อาจเป็นผลมาจากผู้ที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีมุมมองเกี่ยวกับความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาด ปราศจาก

มลพิษทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่างเพียงพอ รวมถึงการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถสืบค้นข้อมูลสำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว ที่แตกต่างกัน เช่นผู้ที่มีสถานภาพสมรสอาจให้ความสำคัญกับเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนผู้ที่มีสถานภาพโสด จะให้ความสำคัญกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงมีผลทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านกายภาพ แตกต่างกันไป ส่วนในภาพรวมและด้านอื่นๆ ๕ ด้าน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผาสุกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านกายภาพ ไม่มีความแตกต่างกัน

๒.๕ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านมิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พยายามผลักดันและเสริมสร้างความสุขให้เกิดกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อระดับความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ทั้งในมิติทางกายภาพ มิติทางการบริหารงาน มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ

๒.๖ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีประเภทตำแหน่งงานต่างกัน มีความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านการบริหารงาน และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติส่วนตัว และมิติด้านสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน อาจมีผลต่อปัจจัยในการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันเพราะลักษณะการทำงานที่ต่างกัน เช่น ความคาดหวังเกี่ยวสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความต้องการเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานฯ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงาน รูปแบบวิธีในการนำองค์กรของผู้บริหาร หรือแม้แต่รายได้และค่าตอบแทนรายเดือน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ภาครัฐและองค์กรให้การสนับสนุนที่ต่างกัน ทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ดังนั้นความคาดหวังต่อปัจจัยการสร้างความสุขฯ ในมิติทางกายภาพ มิติทางการบริหารงาน และมิติด้านเศรษฐกิจ จึงมีความแตกต่างกัน

๒.๗ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติด้านกายภาพ และมิติด้านการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีเงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือนแตกต่างกัน อาจหมายถึงมีอายุงานและประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน ดังนั้นเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่แล้วพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้สูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติทางกายภาพ และมิติทางการบริหารงาน แตกต่างจากบุคลากรกลุ่มรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรกลุ่มรายได้สูง ซึ่งอาจหมายถึงกลุ่มผู้บริหาร จะมีความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งมุ่งหวังต่อระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สามารถผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติทางกายภาพ และมิติทางการบริหารงาน แตกต่างกัน

๒.๘ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติด้านกายภาพ และมิติด้านการบริหารงาน มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนมิติด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรมประชาสัมพันธ์มีหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค คือสำนักประชาสัมพันธ์เขตและสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด เมื่อสถานที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอาจส่งผลต่อความต้องการปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจที่ต่างกัน เช่น ความคาดหวังเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความต้องการเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานฯ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงาน การนำองค์กรของผู้บริหาร ลักษณะการทำงานในแต่ละพื้นที่ที่ตั้งของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความรับผิดชอบต่อประเภทตำแหน่งงานและหน้าที่ การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หรือแม้แต่การแบ่งเวลาในชีวิตส่วนตัวและเวลางาน ซึ่งจะเห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง มีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอื่นๆ ได้แก่ มิติทางกายภาพ และมิติทางการบริหารงาน มิติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติด้านส่วนตัว และมิติด้าน

สังคม แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในสำนักประชาสัมพันธ์เขต และสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด ส่วนด้านเศรษฐกิจไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ มีผลการศึกษาที่ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารของกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหารเพื่อใช้พิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติทั้ง ๖ มิติ ภายใต้แผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

๑. มิติทางกายภาพ กรมประชาสัมพันธ์ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย พัฒนาระบบสารสนเทศให้บุคลากรสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลหรือสืบค้นข้อมูลในการทำงานได้สะดวกสบาย และมีความสุขในการทำงาน แต่หากมีการเพิ่มความเข้มงวดในมาตรการรักษาความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติที่มีประสิทธิภาพ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดความผูกพันและเป็นเจ้าของร่วมกัน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จะเป็นส่วนที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติทางกายภาพได้มากยิ่งขึ้น

๒. มิติด้านการบริหารงาน กรมประชาสัมพันธ์มีผู้บริหารที่มีการบริหารงานที่ยึดหยุ่น ไม่เข้มงวดจนเกินไป รวมทั้งมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมฯ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารให้ความสำคัญในการให้คำปรึกษาและมีแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นคุณธรรมและจริยธรรมและมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ใช้นโยบายการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม แสดงออกถึงการเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันในทุกระดับ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง และสามารถกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นอีกแนวทางในการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านการบริหารงาน

๓. มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประชาสัมพันธ์มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรได้ในระดับมาก ในประเด็นการมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากร มีปริมาณงานในความรับผิดชอบที่มี

ความเหมาะสม บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานตามขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง ดังนั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประชาสัมพันธ์ ควรให้ความสำคัญต่อการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมทั้งปริมาณงานและจำนวนบุคลากร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเน้นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อบุคลากรทั่วทั้งองค์กร สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคลากร และมีแนวทางใหม่ๆในการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม อีกทั้งต้องมีกระบวนการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแก่บุคลากรในทุกตำแหน่ง (Career path) และต้องมีระบบแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับที่โปร่งใส เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร จึงจะสามารถเพิ่มระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดียิ่งขึ้น

๔. มิติด้านส่วนตัว บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์มีระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในกรมประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และชีวิตการทำงานไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลาชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรสามารถแบ่งเวลาส่วนตัวกับเวลางานได้อย่างเหมาะสม แต่อาจจะมีบางครั้งที่จะต้องเสียสละเวลาในการทำงานนอกเวลาบ้างเนื่องจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีจำนวนมากและไม่สามารถทำให้เสร็จเรียบร้อยในเวลาปกติ จึงต้องทำงานนอกเวลาราชการและวันหยุดบ่อยครั้งจนทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดภาวะเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นกรมประชาสัมพันธ์ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งควรมีสถานที่ในการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจเพื่อลดภาวะความเครียดที่เกิดจากการทำงานให้แก่บุคลากร จะสามารถเพิ่มความพึงพอใจ แก่บุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

๕. มิติด้านสังคม จากผลการสำรวจจะเห็นว่าบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่กรมประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่ช่วยเสริมให้เกิดความรู้สึกดังกล่าวน่าจะเป็นผลมาจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และในสถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีลักษณะการทำงานเป็นทีม อีกทั้งบุคลากรมีช่องทางในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันในหลายช่องทาง รวมทั้งมีการจัดประชุมชี้แจงหารือหรือขอความเห็นจากบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายที่สำคัญ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรร่วมกันทั้งระบบ นอกจากนี้กรมประชาสัมพันธ์ยังได้สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่จัดขึ้น เช่น กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ วันสถาปนากรมฯ งานรดน้ำดำหัว และงานปีใหม่ ฯลฯ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันทั้งองค์กร และนอกเหนือจากนี้กรมฯ ยังมีกิจกรรมต่างๆในการสร้างองค์ความรู้แก่สาธารณชนและ

ชุมชนอีกด้วย จึงสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสังคมได้มากยิ่งขึ้น

๖. มิติด้านเศรษฐกิจ บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ในทุกประเด็น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานะทางเศรษฐกิจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ยังไม่ได้รับการตอบสนองเพื่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจ ที่เหมาะสมตามความต้องการของบุคลากร แต่อย่างไรก็ดีบุคลากรยังคงมีความสุขและความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาครัฐในเรื่องของค่ารักษาพยาบาล และเรื่องบำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จตกทอด และสวัสดิการของกรมประชาสัมพันธ์ในเรื่องเงินกู้จากกองทุนกรมประชาสัมพันธ์ ส่วนมิติทางเศรษฐกิจในประเด็นอื่นๆ เช่น การได้รับค่าตอบแทน บุคลากรยังเห็นว่าค่าตอบแทนในภาครัฐยังไม่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณที่รับผิดชอบ และต้องการให้กรมฯ จัดหาสวัสดิการเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำจากสถาบันการเงินต่างๆ เพื่อแบ่งเบาภาระทางเศรษฐกิจของบุคลากร จัดสรรทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ มีกองทุนสงเคราะห์กรณีเกิดภัยพิบัติ รวมทั้งประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้แก่บุคลากรที่เดินทางไปปฏิบัติราชการนอกพื้นที่ จัดให้มีการตรวจสุขภาพทุก ๓ เดือน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีกิจกรรมและสถานที่ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาในสถานที่ทำงาน มีบริการรถรับส่งให้ครอบคลุมพื้นที่ให้มากขึ้น รวมทั้งในภูมิภาคควรจัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ร้านอาหารสวัสดิการควรปรับปรุงและพัฒนาทั้งเรื่องคุณภาพของสินค้าและบริการ อีกทั้งควรให้ความสำคัญต่อเรื่องค่าครองชีพของบุคลากรในสถานะปัจจุบัน ค่าเช่าบ้านของผู้ปฏิบัติงานนอกพื้นที่สูงลิ่ว ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และสิ่งที่บุคลากรพึงพอใจน้อยที่สุดคือเรื่องค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาควรจัดสรรให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากกว่าในปัจจุบัน