

#### บทที่ 4

#### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานเขตเชียงใหม่ สามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามตำแหน่งงาน ในการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเจ้าหน้าที่	47	42.7
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	35	31.8
ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา	28	25.5
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คือ ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมา ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	45	40.9
หญิง	65	59.1
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21- 30 ปี	57	51.8
31 - 40 ปี	38	34.5
41 - 50 ปี	14	12.7
51 ปีขึ้นไป	1	0.9
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 21- 30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมา 31 - 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 41 - 50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามศาสนา

ศาสนา	จำนวน	ร้อยละ
พุทธ	75	68.2
คริสต์	2	1.8
อิสลาม	33	30.0
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมา อิสลาม จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และคริสต์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	68	61.8
สมรส	42	38.2
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0	0.0
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพ โสด จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.8 รองลงมา สมรส จำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.2 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 0.0

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	65	59.1
ปริญญาโท	45	40.9
ปริญญาเอก	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 45 คนคิดเป็น ร้อยละ 40.9 ปริญญาเอก ร้อยละ 0.0



ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	48	43.6
20,001 - 30,000 บาท	29	26.4
30,001 - 40,000 บาท	20	18.2
40,001 - 50,000 บาท	12	10.9
50,001 บาท ขึ้นไป	1	0.9
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมา 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และ 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

ระยะเวลาในการทำงานในธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ถึง 1 ปี	17	15.5
ตั้งแต่ 1 - 3 ปี	82	74.5
มากกว่า 3 - 5 ปี	4	3.6
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	7	6.4
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานในธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ 1 - 3 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็น ร้อยละ 74.5 รองลงมาไม่ถึง 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.5 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และมากกว่า 3 - 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยทำงานที่อื่นก่อนจะมาทำงานที่ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

การเคยทำงานที่อื่นก่อนจะมาทำงานที่ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	21	19.1
เคย	89	80.9
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเคยทำงานที่อื่นก่อนจะมาทำงานที่ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 และไม่เคย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่เคยทำ

หน่วยงานที่เคยทำ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นธนาคาร	50	56.2
ไม่ใช่ธนาคาร	39	43.8
<b>รวม</b>	<b>89</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หน่วยงานที่เคยทำ เป็นธนาคาร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 และไม่ใช่ธนาคาร จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

สาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
ย้ายตามครอบครัว	6	6.7
ธนาคารให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า	17	19.1
ธนาคารเป็นรัฐวิสาหกิจที่มั่นคง	74	83.1
ได้ทำงานตรงวิชาชีพ	7	7.9
ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม	6	6.7
อื่นๆ	8	9.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 89 รายที่เคยย้ายงาน

อื่นๆ ได้แก่ เบื่อที่เดิม (1 คน) นับถือศาสนาอิสลาม (5 คน) - อยากเปลี่ยนงาน (2 คน)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย คือ ธนาคารเป็นรัฐวิสาหกิจที่มั่นคง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 รองลงมา ธนาคารให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 อื่นๆ จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.0 ได้ทำงานตรงวิชาชีพ จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.9 และ ย้ายตามครอบครัว ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม เท่ากัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	17 (15.4)	75 (68.2)	18 (16.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	1
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	17 (15.4)	64 (58.2)	22 (20.0)	7 (6.4)	0 (0.0)	3.83 (มาก)	4
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง	21 (19.1)	71 (64.5)	11 (10.0)	7 (6.4)	0 (0.0)	3.96 (มาก)	2
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	22 (20.0)	65 (59.1)	16 (14.5)	7 (6.4)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	3
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	16 (14.5)	49 (44.5)	32 (29.1)	6 (5.5)	7 (6.4)	3.55 (มาก)	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.85 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 12 พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.96) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร	16 (14.5)	41 (37.3)	46 (41.8)	0 (0.0)	7 (6.4)	3.54 (มาก)	4
การได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	16 (14.5)	45 (40.9)	49 (44.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	3
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	16 (14.5)	67 (60.9)	27 (24.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.90 (มาก)	1
ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจในการมอบหมายงาน ที่สำคัญๆ ให้เสมอ	16 (14.5)	50 (45.5)	44 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.75 (มาก)	2
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	5 (4.5)	47 (42.7)	46 (41.8)	6 (5.5)	6 (5.5)	3.35 (ปาน กลาง)	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.65 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 13 พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	11 (10.0)	52 (47.2)	40 (36.4)	0 (0.0)	7 (6.4)	3.55 (มาก)	4
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	5 (4.5)	53 (48.2)	52 (47.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.57 (มาก)	3
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	11 (10.0)	67 (60.9)	32 (29.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.81 (มาก)	2
มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	11 (10.0)	78 (70.9)	15 (13.6)	6 (5.5)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.70 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 14 พบว่าจำแนกตามด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.81) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	11 (10.0)	51 (46.3)	36 (32.7)	6 (5.5)	6 (5.5)	3.50 (มาก)	1
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	11 (10.0)	38 (34.5)	41 (37.3)	6 (5.5)	14 (12.7)	3.24 (ปานกลาง)	2
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	16 (14.5)	37 (33.7)	25 (22.7)	18 (16.4)	14 (12.7)	3.21 (ปานกลาง)	3
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม	16 (14.5)	20 (18.2)	36 (32.7)	11 (10.0)	27 (24.6)	2.88 (ปานกลาง)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.21 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.24) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.21) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.88)



ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุม น้อย ไม่เคร่งครัด	11 (10.0)	46 (41.8)	45 (40.9)	8 (7.3)	0 (0.0)	3.55 (มาก)	3
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ ท้าทาย	16 (14.6)	33 (30.0)	37 (33.6)	24 (21.8)	0 (0.0)	3.37 (ปานกลาง)	4
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	16 (14.6)	55 (50.0)	34 (30.9)	5 (4.5)	0 (0.0)	3.75 (มาก)	2
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	37 (33.7)	52 (47.3)	16 (14.5)	5 (4.5)	0 (0.0)	4.10 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.69 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.75) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.55) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.37)



ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ	5 (4.5)	66 (60.0)	39 (35.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	1
มีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน	10 (9.1)	38 (34.5)	38 (34.5)	16 (14.6)	8 (7.3)	3.24 (ปานกลาง)	3
มีโอกาสดำเนินการทดสอบโครงการ เรียนรู้เพื่อตนเอง	10 (9.1)	37 (33.6)	44 (40.0)	11 (10.0)	8 (7.3)	3.27 (ปานกลาง)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.40 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านโอกาสในการก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสดำเนินการทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.27) และมีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จของงาน	3.85	มาก	1
ด้านการยอมรับนับถือ	3.65	มาก	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.70	มาก	2
ด้านความก้าวหน้า	3.21	ปานกลาง	6
ด้านลักษณะของงาน	3.69	มาก	3
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	3.40	ปานกลาง	5

จากตารางที่ 18 พบว่าปัจจัยกระตุ้นการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.40) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.21)

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	16 (14.5)	22 (20.0)	58 (52.7)	6 (5.5)	8 (7.3)	3.29 (ปานกลาง)	3
การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	16 (14.5)	32 (29.1)	33 (30.0)	21 (19.1)	8 (7.3)	3.25 (ปานกลาง)	4
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	11 (10.0)	33 (30.0)	47 (42.7)	19 (17.3)	0 (0.0)	3.33 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.29 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 19 พบว่าด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.33) ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	22 (20.0)	58 (52.7)	22 (20.0)	8 (7.3)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	2
ความมั่นคงของธนาคาร	22 (20.0)	64 (58.2)	16 (14.5)	8 (7.3)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	1
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ ธนาคาร	16 (14.5)	53 (48.2)	33 (30.0)	8 (7.3)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.82 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	21 (19.1)	37 (33.6)	39 (35.5)	13 (11.8)	0 (0.0)	3.60 (มาก)	2
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	16 (14.5)	32 (29.1)	43 (39.1)	19 (17.3)	0 (0.0)	3.41 (ปานกลาง)	4
ขนาดของสถานที่ทำงาน	15 (13.6)	52 (47.3)	21 (19.1)	10 (9.1)	12 (10.9)	3.44 (ปานกลาง)	3
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	11 (10.0)	46 (41.8)	26 (23.6)	21 (19.1)	6 (5.5)	3.32 (ปานกลาง)	5
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	14 (12.7)	59 (53.7)	32 (29.1)	5 (4.5)	0 (0.0)	3.75 (มาก)	1
จำนวนชั่วโมงการทำงาน	16 (14.5)	32 (29.1)	29 (26.4)	28 (25.5)	5 (4.5)	3.24 (ปานกลาง)	6
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.46 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.41) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) และจำนวนชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความภาคภูมิใจในอาชีพและ สังคมยอมรับ	16 (14.5)	64 (58.2)	30 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.87 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.87 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านนโยบายองค์กร

ด้านนโยบายองค์กร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	0 (0.0)	54 (49.0)	50 (45.5)	6 (5.5)	0 (0.0)	3.44 (ปานกลาง)	3
การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดย ทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสาร ภายในองค์กร	5 (4.5)	49 (44.5)	50 (45.5)	6 (5.5)	0 (0.0)	3.48 (ปานกลาง)	1
การใช้สารสนเทศเพื่อการ บริหารงานบุคคลแบบ สมัยใหม่	5 (4.5)	49 (44.5)	45 (41.0)	11 (10.0)	0 (0.0)	3.44 (ปานกลาง)	3
ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	5 (4.5)	38 (34.5)	42 (38.2)	18 (16.4)	7 (6.4)	3.15 (ปานกลาง)	5
ความยืดหยุ่นในการ บริหารงาน	5 (4.5)	52 (47.3)	35 (31.8)	11 (10.0)	7 (6.4)	3.34 (ปานกลาง)	4
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบในตำแหน่งมีความ ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้	5 (4.5)	60 (54.5)	32 (29.1)	6 (5.5)	7 (6.4)	3.45 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.38 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านนโยบายองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.45) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล



แบบสมัยใหม่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา

ด้านคุณภาพในการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การสั่งงาน มอบหมายงานมี ความชัดเจน	5 (4.5)	68 (61.9)	32 (29.1)	5 (4.5)	0 (0.0)	3.66 (มาก)	4
ความยุติธรรมในการ มอบหมายงาน	5 (4.5)	49 (44.5)	45 (41.0)	11 (10.0)	0 (0.0)	3.44 (ปานกลาง)	5
วิธีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	5 (4.5)	78 (70.9)	27 (24.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.80 (มาก)	3
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	16 (14.5)	73 (66.4)	21 (19.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	1
การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	16 (14.5)	67 (60.9)	21 (19.1)	6 (5.5)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	2
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการ ทำงาน	16 (14.5)	72 (65.5)	11 (10.0)	11 (10.0)	0 (0.0)	3.85 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.76 (มาก)	



จากตารางที่ 24 พบว่าด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	24 (21.8)	65 (59.1)	21 (19.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	3
การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	24 (21.8)	76 (69.1)	10 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.13 (มาก)	1
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	24 (21.8)	64 (58.2)	22 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	4
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	34 (30.9)	60 (54.5)	10 (9.1)	6 (5.5)	0 (0.0)	4.11 (มาก)	2
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	34 (30.9)	54 (49.1)	12 (10.9)	10 (9.1)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.06 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 25 พบว่าด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.11) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.03) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยสุขอนามัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านเงินเดือน	3.29	ปานกลาง	6
ด้านความมั่นคงในงาน	3.82	มาก	2
ด้านสภาพการทำงาน	3.46	ปานกลาง	4
ด้านตำแหน่งงาน	3.21	ปานกลาง	7
ด้านนโยบายองค์กร	3.38	ปานกลาง	5
ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา	3.76	มาก	3
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.06	มาก	1

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยสุขอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ลำดับแรกคือด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) ด้านนโยบายองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.38) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.98 (มาก)	3.94 (มาก)	4.07 (มาก)	3.99 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.87 (มาก)	3.71 (มาก)	3.89 (มาก)	3.83 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง	4.09 (มาก)	3.83 (มาก)	3.93 (มาก)	3.96 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.96 (มาก)	3.77 (มาก)	4.07 (มาก)	3.93 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.64 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.91 (มาก)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>	<b>3.92 (มาก)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>

จากตารางที่ 27 พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.83) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.93) และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการยอมรับนับถือ  
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับนับถือ	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.62 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.54 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.62 (มาก)	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.87 (มาก)	3.91 (มาก)	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการ มอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ	3.70 (มาก)	3.74 (มาก)	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผล การปฏิบัติงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.62 (มาก)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>

จากตารางที่ 28 พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในการ  
ปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
ในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา ความ  
ภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.83) และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการ  
มอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.68 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและ แนวทางการปฏิบัติงาน	3.55 (มาก)	3.54 (มาก)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.72 (มาก)	3.97 (มาก)	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)
มีโอกาสดูแลความสามารถและ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)	3.79 (มาก)	3.85 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.71 (มาก)</b>	<b>3.69 (มาก)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>

จากตารางที่ 29 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในการ  
ปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
ในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.89)  
รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และความเหมาะสมของปริมาณงาน  
(ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน  
ระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา มีโอกาสดูแล



ความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้า	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.51 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.13 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.04 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม	2.91 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.15 (ปานกลาง)</b>	<b>3.31 (ปานกลาง)</b>	<b>3.17 (ปานกลาง)</b>	<b>3.21 (ปานกลาง)</b>



จากตารางที่ 51 พบว่าด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปีจ้ชยย่อ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.13) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.25) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงาน  
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด	3.47 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.54 (มาก)	3.55 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.38 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.66 (มาก)	3.77 (มาก)	3.86 (มาก)	3.75 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	4.09 (มาก)	3.97 (มาก)	4.29 (มาก)	4.10 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>3.66 (มาก)</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.69 (มาก)</b>

จากตารางที่ 31 พบว่าด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา งานที่

ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดครั้งแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.86) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.79 (มาก)	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.30 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3.30 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.46 (ปานกลาง)</b>	<b>3.40 (ปานกลาง)</b>	<b>3.30 (ปานกลาง)</b>	<b>3.40 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 32 พบว่าด้านโอกาสในความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปีจ้อย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.21) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นการทำงาน  
จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.91 (มาก)	3.73 (มาก)	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.70 (มาก)
ด้านความก้าวหน้า	3.15 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	3.46 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยกระตุ้นการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับ  
เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย  
3.91) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน  
ระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.73) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.69)  
และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.92) รองลงมาด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จของงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.04 (มาก)	3.95 (มาก)	3.99 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.87 (มาก)	3.80 (มาก)	3.83 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง	3.93 (มาก)	3.98 (มาก)	3.96 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.96 (มาก)	3.91 (มาก)	3.93 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.58 (มาก)	3.54 (มาก)	3.55 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.88 (มาก)	3.84 (มาก)	3.85 (มาก)



จากตารางที่ 34 พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)



ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการยอมรับนับถือ  
จำแนกตามเพศ

ด้านการยอมรับนับถือ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.40 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.54 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.91 (มาก)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>

จากตารางที่ 35 พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง  
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก  
ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความ  
ไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และการได้รับการยอมรับจาก  
ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ  
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการ  
มอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย  
3.69)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.55 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.84 (มาก)	3.78 (มาก)	3.81 (มาก)
มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.82 (มาก)	3.88 (มาก)	3.85 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>

จากตารางที่ 36 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมา มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้า  
จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้า	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.49 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.00 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.00 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่าง ยุติธรรม	2.64 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.03 (ปานกลาง)</b>	<b>3.33 (ปานกลาง)</b>	<b>3.21 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 59 พบว่าด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้  
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปาน  
กลางลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา ความ  
เสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไป  
ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคล  
อย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ  
องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยใน  
ระดับปานกลางได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.40) และหลักเกณฑ์  
ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงาน  
จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะของงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุม น้อย ไม่เคร่งครัด	3.29 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.55 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.71 (มาก)	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	4.11 (มาก)	4.09 (มาก)	4.10 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.62 (มาก)</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>3.69 (มาก)</b>

จากตารางที่ 38 พบว่าด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง  
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก  
ลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา งานที่ทำเป็นงาน  
ที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.71) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ลักษณะงานที่  
ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ  
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ  
ถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด  
(ค่าเฉลี่ย 3.72)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.07 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3.11 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.30 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่าด้าน โอกาสในการก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.11) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.38) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.88 (มาก)	3.84 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.64 (มาก)	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)
ด้านความก้าวหน้า	3.03 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.62 (มาก)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	3.30 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 พบว่าปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.73)



### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.91 (มาก)	4.11 (มาก)	3.99 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.75 (มาก)	3.93 (มาก)	3.83 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)	3.96 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.86 (มาก)	4.02 (มาก)	3.93 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.55 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.81 (มาก)</b>	<b>3.92 (มาก)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>

จากตารางที่ 41 พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย



4.00) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และ ความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา ความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.58 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)	3.70 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.91 (มาก)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.66 (มาก)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>

จากตารางที่ 42 พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.62 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.72 (มาก)	3.93 (มาก)	3.81 (มาก)
มีโอกาสดแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.80 (มาก)	3.93 (มาก)	3.85 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.72 (มาก)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>

จากตารางที่ 43 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือ มีโอกาสดแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสดแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการ

ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความก้าวหน้า	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.37 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.29 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่าง ยุติธรรม	3.06 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.32 (ปานกลาง)</b>	<b>3.04 (ปานกลาง)</b>	<b>3.21 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 67 พบว่าด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.09) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านลักษณะของงาน	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุม น้อย ไม่เคร่งครัด	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.25 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามา	4.09 (มาก)	4.11 (มาก)	4.10 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>	<b>3.69 (มาก)</b>

จากตารางที่ 45 พบว่าด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปีวิจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย

4.09) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.71) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.80) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.72 (มาก)	3.64 (มาก)	3.69 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3.38 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.49 (ปานกลาง)</b>	<b>3.26 (ปานกลาง)</b>	<b>3.40 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 46 พบว่าด้านโอกาสในการก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ

ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา ให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.11) และ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.02)



ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยการจูงใจ/ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยการจูงใจ/ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.81 (มาก)	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)	3.65 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)	3.70 (มาก)
ด้านความก้าวหน้า	3.32 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.65 (มาก)	3.76 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	3.49 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 47 พบว่าปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโทให้ความสำคัญสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.92) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามตำแหน่งงาน ในการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามตำแหน่งงานในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านเงินเดือน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.17 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	3.15 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	3.23 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.18 (ปานกลาง)</b>	<b>3.57 (มาก)</b>	<b>3.11 (ปานกลาง)</b>	<b>3.29 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 48 พบว่าด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.23) รองลงมาคือ ค่าจ้าง

ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.18) และค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.14) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน  
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.72 (มาก)	4.03 (มาก)	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	3.83 (มาก)	4.03 (มาก)	3.89 (มาก)	3.91 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	3.53 (มาก)	3.94 (มาก)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.81 (มาก)</b>	<b>3.82 (มาก)</b>

จากตารางที่ 49 พบว่าด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งในการ  
ปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับ  
มากลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ  
งาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก  
ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงของธนาคาร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.03)  
และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.55 (มาก)	3.80 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	2.89 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.87 (มาก)	3.80 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)
จำนวนชั่วโมงการทำงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.04 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.49 (ปานกลาง)</b>	<b>3.66 (มาก)</b>	<b>3.14 (ปานกลาง)</b>	<b>3.46 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 50 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน  
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.83 (มาก)	3.94 (มาก)	3.86 (มาก)	3.87 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.83 (มาก)</b>	<b>3.94 (มาก)</b>	<b>3.86 (มาก)</b>	<b>3.87 (มาก)</b>

จากตารางที่ 51 พบว่าด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการ  
ปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก  
คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง  
ลำดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ  
ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.86)



ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายองค์กร  
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายองค์กร	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.34 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร	3.53 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่	3.53 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.28 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้	3.64 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.46 (ปานกลาง)</b>	<b>3.25 (ปานกลาง)</b>	<b>3.42 (ปานกลาง)</b>	<b>3.38 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 52 พบว่าด้านนโยบายองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงาน

ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ ให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การทำงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.85 (มาก)	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)	3.80 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)	3.96 (มาก)	3.95 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.94 (มาก)	3.74 (มาก)	3.82 (มาก)	3.85 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>

จากตารางที่ 53 พบว่าด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปีจ้อย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา

การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.86) และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.11 (มาก)	3.77 (มาก)	4.21 (มาก)	4.03 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.15 (มาก)	3.97 (มาก)	4.29 (มาก)	4.13 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.04 (มาก)	3.97 (มาก)	4.04 (มาก)	4.02 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.19 (มาก)	3.94 (มาก)	4.18 (มาก)	4.11 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.02 (มาก)	3.89 (มาก)	4.18 (มาก)	4.02 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.10 (มาก)</b>	<b>3.91 (มาก)</b>	<b>4.18 (มาก)</b>	<b>4.06 (มาก)</b>

จากตารางที่ 54 พบว่าด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.15) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย  
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสุขอนามัย	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน			
	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้จัดการ ส่วน/สาขา	รวม
	n=47	n=35	n=28	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านเงินเดือน	3.18 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.29 (มาก)
ด้านความมั่นคงในงาน	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.82 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งงาน	3.83 (มาก)	3.94 (มาก)	3.86 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านนโยบายองค์กร	3.46 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา	3.78 (มาก)	3.74 (มาก)	3.74 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนใน องค์กร	4.10 (มาก)	3.91 (มาก)	4.18 (มาก)	4.06 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่า ปัจจัยสุขอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ใหม่  
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย  
4.10) รองลงมา ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78)



ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมา ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

## 5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านเงินเดือน จำแนกตามเพศ

ด้านเงินเดือน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.13 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	3.07 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	3.31 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.17 (ปานกลาง)</b>	<b>3.37 (ปานกลาง)</b>	<b>3.29 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 56 พบว่าด้านเงินเดือนผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.13) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่าย และเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน  
จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.69 (มาก)	3.97 (มาก)	3.85 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	3.73 (มาก)	4.03 (มาก)	3.91 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	3.56 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.66 (มาก)</b>	<b>3.93 (มาก)</b>	<b>3.82 (มาก)</b>

จากตารางที่ 57 พบว่าด้านความมั่นคงในงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง  
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก  
ลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน  
(ค่าเฉลี่ย 3.69) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ  
ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97)  
และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน  
จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.60 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.51 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.91 (มาก)	3.63 (มาก)	3.75 (มาก)
จำนวนชั่วโมงการทำงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.50 (มาก)</b>	<b>3.43 (ปานกลาง)</b>	<b>3.46 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 58 พบว่าด้านสภาพการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดแรก คือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.87 (มาก)	3.88 (มาก)	3.87 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.87 (มาก)</b>	<b>3.88 (มาก)</b>	<b>3.87 (มาก)</b>

จากตารางที่ 59 พบว่าด้านตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายองค์กร  
จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายองค์กร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.51 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร	3.49 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่	3.47 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.11 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้	3.40 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.37 (ปานกลาง)</b>	<b>3.39 (ปานกลาง)</b>	<b>3.38 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 60 พบว่าด้านนโยบายองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง  
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก  
ลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาให้ความสำคัญในระดับ  
ปานกลางได้แก่ การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย  
3.49) และการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.48) และ การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านคุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)	3.66 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.78 (มาก)	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96 (มาก)	3.95 (มาก)	3.95 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.87 (มาก)	3.83 (มาก)	3.85 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันใน การทำงาน	3.84 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.77 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>



จากตารางที่ 61 พบว่าด้านคุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปีจ้ย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.87) และการสร้างบรรยากาศความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา การสร้างบรรยากาศความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.09 (มาก)	3.98 (มาก)	4.03 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.22 (มาก)	4.06 (มาก)	4.13 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.16 (มาก)	3.92 (มาก)	4.02 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.18 (มาก)	4.06 (มาก)	4.11 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.20 (มาก)	3.89 (มาก)	4.02 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.17 (มาก)</b>	<b>3.98 (มาก)</b>	<b>4.06 (มาก)</b>

จากตารางที่ 62 พบว่าด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.98) และ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยสุขอนามัย	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=45	n=65	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านเงินเดือน	3.17 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในงาน	3.66 (มาก)	3.93 (มาก)	3.82 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งงาน	3.87 (มาก)	3.88 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านนโยบายองค์กร	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.17 (มาก)	3.98 (มาก)	4.06 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

### 5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านเงินเดือน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านเงินเดือน	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.35 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	3.34 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	3.37 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.35 (ปานกลาง)</b>	<b>3.19 (ปานกลาง)</b>	<b>3.29 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 64 พบว่าด้านเงินเดือนผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.35) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.20) และและการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.91 (มาก)	3.78 (มาก)	3.85 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	3.97 (มาก)	3.82 (มาก)	3.91 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	3.74 (มาก)	3.64 (มาก)	3.70 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.87 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>3.82 (มาก)</b>

จากตารางที่ 65 พบว่าด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (3.82) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.78) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.62 (มาก)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.62 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)
จำนวนชั่วโมงการทำงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.48 (ปานกลาง)</b>	<b>3.42 (ปานกลาง)</b>	<b>3.46 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 66 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน ขนาดของสถานที่ทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62)



และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.86 (มาก)	3.89 (มาก)	3.87 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.86 (มาก)</b>	<b>3.89 (มาก)</b>	<b>3.87 (มาก)</b>

จากตารางที่ 67 พบว่าด้านตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายขององค์กร  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านนโยบายขององค์กร	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.40 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร	3.57 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่	3.51 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.26 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.52 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้	3.62 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>2.88 (ปานกลาง)</b>	<b>2.70 (ปานกลาง)</b>	<b>2.81 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 68 พบว่าด้านนโยบายขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.36) และ การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา	ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม	
	n=65	n=45	N=110	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.71 (มาก)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.83 (มาก)	3.76 (มาก)	3.80 (มาก)	
การรับฟังข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)	
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.77 (มาก)	3.96 (มาก)	3.85 (มาก)	
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันใน การทำงาน	3.86 (มาก)	3.82 (มาก)	3.85 (มาก)	
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>

จากตารางที่ 69 พบว่าด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.96) และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.94 (มาก)	4.16 (มาก)	4.03 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.08 (มาก)	4.20 (มาก)	4.13 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.94 (มาก)	4.13 (มาก)	4.02 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.06 (มาก)	4.18 (มาก)	4.11 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.95 (มาก)	4.11 (มาก)	4.02 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.99 (มาก)</b>	<b>4.16 (มาก)</b>	<b>4.06 (มาก)</b>

จากตารางที่ 70 พบว่าด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา การ

เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.18) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.16)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	รวม
	n=65	n=45	N=110
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านเงินเดือน	3.35 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในงาน	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ด้านตำแหน่งงาน	3.86 (มาก)	3.89 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านนโยบายองค์กร	2.88 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.99 (มาก)	4.16 (มาก)	4.06 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)



ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมา ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) และด้านคุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

#### ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- อยากให้มีการกำหนดผลตอบแทน (โบนัส) ที่ชัดเจน (ระบุไปเลยว่าจะได้กี่เท่าเป็นอย่างต่ำ) (1 ราย)
- เวลาในการปฏิบัติงานมากเกินไป การปฏิบัติงานควรจะเป็นเวลาเหมือนกับธนาคารอื่นๆ คือ เริ่ม 8.30 น. เลิกงาน 16.30 น. (1 ราย)
- ตัวอย่างการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในปีที่ผ่านมามองเห็นได้ว่าคนที่อยู่ใกล้ชิดผู้ใหญ่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน (1 ราย)