

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อสังกัดฝ่ายสินเชื่อธุรกิจขนาดกลางภาคเหนือธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สามารถแบ่งผลการศึกษออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระยะเวลาในการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเจ้าหน้าที่	26	19.7
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	52	39.4
ระดับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้อำนวยการฝ่าย	29	22.0
ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย	25	18.9
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ในการปฏิบัติงาน คือ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ร้อยละ 39.4 รองลงมา ระดับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้อำนวยการฝ่าย ร้อยละ 22.0 ระดับเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 19.7 และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย ร้อยละ 18.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	64	48.5
หญิง	68	51.5
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.5 เป็นเพศชาย ร้อยละ 48.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21- 30 ปี	34	25.8
31 – 40 ปี	50	37.9
41 – 50 ปี	26	19.7
51 ปีขึ้นไป	22	16.6
รวม	132	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 37.9 รองลงมา 21-30 ปี ร้อยละ 25.8 41 – 50 ปี ร้อยละ 19.7 และ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.6

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	74	56.1
สมรส / อยู่ด้วยกัน	55	41.6
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3	2.3
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.1 รองลงมา สมรส / อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 41.6 และ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ร้อยละ 2.3

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	21	15.9
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	111	84.1
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 84.1 และปริญญาตรี ร้อยละ 15.9

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 บาท - 20,000 บาท	4	3.0
20,001 บาท – 30,000 บาท	28	21.2
30,001 บาท – 40,000 บาท	43	32.6
40,001 บาท – 50,000 บาท	23	17.4
50,001 บาท ขึ้นไป	34	25.8
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท – 40,000 บาท ร้อยละ 32.6 รองลงมา 50,001 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 25.8 20,001 บาท – 30,000 บาท ร้อยละ 21.2 40,001 บาท – 50,000 บาท ร้อยละ 17.4 และ 10,000 บาท - 20,000 บาท ร้อยละ 3.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่
ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)

ระยะเวลาในการทำงานในธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	21	15.9
5 - 10 ปี	58	43.9
11 – 20 ปี	26	19.7
20 ปีขึ้นไป	27	20.5
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานที่
ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) คือ 5 - 10 ปี ร้อยละ 43.9 รองลงมา 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.5 11 –
20 ปี ร้อยละ 19.7 และไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 15.9

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการย้ายสถานที่ทำงาน ก่อนที่จะมาทำงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

การเคยย้ายสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	82	62.1
เคย	50	37.9
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยย้ายสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 62.1 และเคยย้ายสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 37.9

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

สาเหตุที่ท่านย้ายมาทำงานกับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	จำนวน	ร้อยละ
ย้ายตามครอบครัว	1	0.8
ธนาคารให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า	26	19.7
ธนาคารเป็นรัฐวิสาหกิจที่มั่นคง	9	6.8
ได้ทำงานตรงวิชาชีพ	6	4.5
ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม	7	5.3
ไม่ตอบแบบสอบถาม	83	62.9
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) คือ ธนาคารให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า ร้อยละ 19.7 รองลงมา ธนาคารเป็นรัฐวิสาหกิจที่มั่นคง ร้อยละ 6.8 ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 5.3 ได้ทำงานตรงวิชาชีพ ร้อยละ 4.5 ย้ายตามครอบครัว ร้อยละ 0.8 และไม่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 62.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบีจยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	11 (8.3)	72 (54.5)	46 (34.8)	3 (2.3)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	1
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	5 (3.8)	67 (50.8)	55 (41.7)	5 (3.8)	0 (0.0)	3.55 (มาก)	2
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง	9 (6.8)	58 (43.9)	52 (39.4)	13 (9.8)	0 (0.0)	3.48 (ปานกลาง)	4
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	10 (7.6)	60 (45.5)	49 (37.1)	13 (9.8)	0 (0.0)	3.51 (มาก)	3
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	10 (7.6)	50 (37.9)	57 (43.2)	15 (11.4)	0 (0.0)	3.42 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.50 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.48) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบังคับกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ
ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความพึงพอใจ					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	13 (9.8)	30 (22.7)	49 (37.2)	40 (30.3)	0 (0.0)	3.12 (ปานกลาง)	2
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ ท้าทาย	13 (9.8)	53 (40.2)	44 (33.3)	22 (16.7)	0 (0.0)	3.43 (ปานกลาง)	1
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	7 (5.3)	38 (28.8)	49 (37.1)	38 (28.8)	0 (0.0)	3.11 (ปานกลาง)	3
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	6 (4.5)	42 (31.8)	43 (32.6)	39 (29.5)	2 (1.5)	3.08 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.14 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 11 พบว่าด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับ มากเรียงลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา ความเป็น อิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.12) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความ ถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.11) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัจฉัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร	5 (3.8)	51 (38.6)	45 (34.1)	31 (23.5)	0 (0.0)	3.23 (ปานกลาง)	6
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพและสังคมยอมรับ	10 (7.6)	84 (63.6)	36 (27.3)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.77 (มาก)	2
การได้รับการยอมรับจาก องค์กร / ผู้บังคับบัญชา	10 (7.6)	55 (41.7)	33 (25.0)	34 (25.8)	0 (0.0)	3.31 (ปานกลาง)	4
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	17 (12.9)	75 (56.8)	38 (28.8)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.81 (มาก)	1
ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจท่านในการทำงาน และมักจะมอบหมายงานที่ สำคัญๆ ให้เสมอ	10 (7.6)	44 (33.3)	54 (40.9)	24 (18.2)	0 (0.0)	3.30 (ปานกลาง)	5
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน	12 (9.1)	29 (22.0)	52 (39.4)	33 (25.0)	6 (4.5)	3.06 (ปานกลาง)	7
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	18 (13.6)	69 (52.3)	37 (28.0)	8 (6.1)	0 (0.0)	3.73 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.44 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 12 พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และให้ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.31) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะ

มอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.30) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.23) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัญชีกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3 (2.3)	32 (24.2)	84 (63.6)	10 (7.6)	3 (2.3)	3.17 (ปานกลาง)	3
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	5 (3.8)	41 (31.1)	56 (42.4)	30 (22.7)	0 (0.0)	3.16 (ปานกลาง)	4
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	5 (3.8)	40 (30.3)	59 (44.7)	28 (21.2)	0 (0.0)	3.17 (ปานกลาง)	3
มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	7 (5.3)	49 (37.1)	50 (37.9)	26 (19.7)	0 (0.0)	3.28 (ปานกลาง)	1
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	12 (9.1)	42 (31.8)	46 (34.8)	32 (24.2)	0 (0.0)	3.26 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.18 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 13 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมา การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.26) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และความเหมาะสมของปริมาณงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบังคับกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3 (2.3)	29 (22.0)	56 (42.4)	42 (31.8)	2 (1.5)	2.92 (ปานกลาง)	2
มีโอกาสดูงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	1 (0.8)	34 (25.7)	33 (25.0)	62 (47.0)	2 (1.5)	2.77 (ปานกลาง)	3
มีโอกาสดูงานต่อและดูงาน	1 (0.8)	15 (11.4)	32 (24.2)	80 (60.6)	4 (3.0)	2.46 (ปานกลาง)	5
มีโอกาสดำเนินการโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3 (2.3)	33 (25.0)	66 (50.0)	29 (21.9)	1 (0.8)	3.06 (ปานกลาง)	1
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	1 (0.8)	12 (9.0)	53 (40.2)	59 (44.7)	7 (5.3)	2.55 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.76 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 14 พบว่าด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.76) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ มีโอกาสดำเนินการโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมา มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.92) มีโอกาสดูงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.77) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.55) และมีโอกาสดูงานต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นในการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จของงาน	3.50	มาก	1
ด้านการยอมรับนับถือ	3.44	ปานกลาง	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.18	ปานกลาง	3
ด้านลักษณะของงาน	3.14	ปานกลาง	4
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.76	ปานกลาง	5

จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.18) ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	6 (4.5)	62 (47.0)	62 (47.0)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.55 (มาก)	5
การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดย ทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS	21 (15.9)	64 (48.5)	42 (31.8)	3 (2.3)	2 (1.5)	3.75 (มาก)	4
การจัดการสารสนเทศเพื่อการ บริหารงานบุคคลสมัยใหม่	31 (23.5)	60 (45.5)	39 (29.5)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	1
ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	26 (19.7)	60 (45.5)	40 (30.3)	6 (4.5)	0 (0.0)	3.80 (มาก)	3
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	31 (23.5)	55 (41.7)	39 (29.5)	7 (5.3)	0 (0.0)	3.83 (มาก)	2
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	26 (19.7)	65 (49.2)	34 (25.8)	7 (5.3)	0 (0.0)	3.83 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.77 (มาก)	

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ความยืดหยุ่นในการบริหาร และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.80) การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS (ค่าเฉลี่ย 3.75) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบังคับบัญชาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	20 (15.2)	81 (61.4)	30 (22.7)	1 (0.7)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	6
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	28 (21.2)	70 (53.0)	29 (22.0)	5 (3.8)	0 (0.0)	3.92 (มาก)	5
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	30 (22.7)	67 (50.8)	30 (22.7)	0 (0.0)	5 (3.8)	3.89 (มาก)	7
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	35 (26.5)	69 (52.3)	20 (15.2)	8 (6.1)	0 (0.0)	3.99 (มาก)	4
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	37 (28.0)	69 (52.3)	21 (15.9)	5 (3.8)	0 (0.0)	4.05 (มาก)	2
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	46 (34.8)	59 (44.8)	21 (15.9)	1 (0.7)	5 (3.8)	4.06 (มาก)	1
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	41 (31.1)	63 (47.7)	22 (16.7)	1 (0.7)	5 (3.8)	4.02 (มาก)	3
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	28 (21.2)	74 (56.1)	22 (16.7)	3 (2.3)	5 (3.8)	3.89 (มาก)	7
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.97 (มาก)	

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.05) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

(ค่าเฉลี่ย 3.99) ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.91) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบังคับจรรยาบรรณที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	65 (49.2)	50 (37.9)	16 (12.2)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.36 (มาก)	1
การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	61 (46.2)	57 (43.2)	14 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)	1
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ	60 (45.5)	58 (43.9)	14 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.35 (ปานกลาง)	4
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่ง กันและกัน	58 (43.9)	60 (45.5)	14 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.33 (มาก)	2
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	61 (46.2)	58 (43.9)	13 (9.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.36 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.37 (มาก)	

จากตารางที่ 18 พบว่าด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) และให้ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	48 (36.4)	48 (36.4)	25 (18.9)	11 (8.3)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	1
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	11 (8.3)	68 (51.5)	45 (34.1)	7 (5.3)	1 (0.8)	3.61 (มาก)	6
ขนาดของสถานที่ทำงาน	8 (6.1)	77 (58.3)	39 (29.5)	8 (6.1)	0 (0.0)	3.64 (มาก)	4
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	5 (3.8)	77 (58.3)	45 (34.1)	5 (3.8)	0 (0.0)	3.62 (มาก)	5
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	9 (6.8)	81 (61.4)	37 (28.0)	0 (0.0)	5 (3.8)	3.67 (มาก)	3
ชั่วโมงการทำงาน	20 (15.2)	89 (67.4)	21 (15.9)	2 (1.5)	0 (0.0)	3.96 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.76 (มาก)	

จากตารางที่ 19 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบังคับจรรยาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	10 (7.6)	70 (53.0)	46 (34.8)	4 (3.0)	2 (1.5)	3.62 (มาก)	4
การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	13 (9.8)	74 (56.1)	35 (26.5)	10 (7.6)	0 (0.0)	3.68 (มาก)	3
ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน	30 (22.7)	68 (51.5)	34 (25.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.97 (มาก)	1
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	15 (11.4)	71 (53.8)	38 (28.8)	6 (4.5)	2 (1.5)	3.69 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.73 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ในปัจจัยย่อยให้ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.69) การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัญชีที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	57 (43.2)	55 (41.6)	15 (11.4)	5 (3.8)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	3
ความมั่นคงของธนาคาร	67 (50.8)	48 (36.4)	17 (7.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.38 (มาก)	1
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ ธนาคาร	62 (47.0)	49 (37.1)	21 (15.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.31 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.31 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านความมั่นคงในงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.31) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	28 (21.2)	62 (47.0)	33 (25.0)	8 (6.1)	1 (0.7)	3.82 (มาก)	1
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	23 (17.4)	59 (44.7)	37 (28.0)	10 (7.6)	3 (2.3)	3.67 (มาก)	4
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	23 (17.4)	63 (47.7)	35 (26.5)	10 (7.6)	1 (0.7)	3.73 (มาก)	2
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม	22 (16.7)	62 (47.0)	38 (28.8)	9 (6.8)	1 (0.7)	3.72 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.74 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.73) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.72) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.37	มาก	1
ด้านความมั่นคงในงาน	4.31	มาก	2
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.97	มาก	3
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.77	มาก	4
ด้านสภาพการทำงาน	3.76	มาก	5
ด้านตำแหน่งงาน	3.74	มาก	6
ด้านเงินเดือน	3.73	มาก	7

จากตารางที่ 23 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน(ค่าเฉลี่ย 4.37) ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระยะเวลาในการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับ หัวหน้าส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับผู้จัดการ หรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	4.04 (มาก)	3.69 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.96 (มาก)	3.55 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง	3.27 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.51 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.15 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.27 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.53 (มาก)

จากตารางที่ 24 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.65) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับ หัวหน้าส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย	2.69 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำ ท่าย	3.19 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	2.93 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ ถนัด	2.88 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา	2.85 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.90 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 25 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 2.88) และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.25) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 2.93) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.86) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.76) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการยอมรับ
 นวัตกรรม จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับนวัตกรรม	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับ หัวหน้าส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร	2.96 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน อาชีพและสังคมยอมรับ	3.69 (มาก)	3.73 (มาก)	3.72 (มาก)	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจาก องค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	3.69 (มาก)	3.83 (มาก)	3.66 (มาก)	4.08 (มาก)	3.81 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจท่านในการทำงาน และมักจะมอบหมายงานที่ สำคัญๆ ให้เสมอ	3.04 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	3.84 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 26 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และความภาคภูมิใจในอาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับ หัวหน้าส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงานและแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.16 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ	2.96 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)
มีโอกาสดูแลความสามารถและ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.19 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดย ไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.12 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.12 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 27 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความ
รับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับหัวหน้าส่วน มี
ความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือ
ผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) รองลงมา มีโอกาสแสดง

ความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.90) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และมีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.60) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านก้าวหน้าในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับ หัวหน้าส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ	2.92 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
มีโอกาสรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.00 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.52 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
มีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน	2.50 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.38 (ปานกลาง)	2.28 (น้อย)	3.46 (ปานกลาง)
มีโอกาศเข้าทดสอบโครงการ เรียนรู้เพื่อตนเอง	3.35 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.40 (น้อย)	3.06 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือ เลื่อนขึ้น	2.73 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.24 (ปานกลาง)	2.24 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.90 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.75 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และ ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาศเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมา มีโอกาศเรียนรู้

งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.96) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.90)รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.86) และ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.88) รองลงมา มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.56) และมีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.40)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับ หัวหน้าส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.53 (มาก)
ด้านลักษณะของงาน	2.90 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.12 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.90 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.75 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.14) และ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.91) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

4.2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อบังคับกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จของงาน	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.78 (มาก)	3.69 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.50 (มาก)	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง	3.44 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)	3.51 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.38 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.48 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.53 (มาก)

จากตารางที่ 30 พบว่าบังคับกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมาก

ในบังคับย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการ

ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง และความรู้สึกเป็นส่วน
หนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.51)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะของงาน	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย	3.08 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.38 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.09 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.02 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.14 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.09) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.16) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ด้านการยอมรับนับถือ	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.22 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.81 (มาก)	3.74 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.36 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.88 (มาก)	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ	3.34 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.69 (มาก)	3.78 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความ
ภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)
และควมามีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.74)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.05 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและ แนวทางการปฏิบัติงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.14 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบ อย่างเต็มที่	3.23 (ปานกลาง)	3.32 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.22 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.14 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือมีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.23) การได้รับความเชื่อถือและรองลงมา ไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.22) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.32) รองลงมา การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.29) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อด้าน ความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในงาน	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	2.73 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	2.52 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.25 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	2.46 (ปานกลาง)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	2.89 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น	2.36 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.55 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือมีโอกาสเข้าทดสอบ โครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.89) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.73) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.22) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.09) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	64 คน	68 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.53 (มาก)
ด้านลักษณะของงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.14 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.55 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 35 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.14) และด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.55)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

4.3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านความสำเร็จของงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.86 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.55 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง	3.43 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.51 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.14 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.39 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่าบัณฑิตกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงานมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมาก

ในบัณฑิตย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 - 20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านลักษณะของงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย	2.81 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.33 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.05 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ ศึกษามา	2.95 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.00 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 20 ปี ขึ้นไป 5-10 ปี ไม่เกิน 5 ปี และ 11-20 ปี

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.05) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.19) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมา ความเป็นอิสระใน

ระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.88) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย(ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านการยอมรับนับถือ	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.00 (ปานกลาง)	3.88 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.76 (มาก)	3.69 (มาก)	4.08 (มาก)	3.67 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.76 (มาก)	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ	3.14 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.10 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.95 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.43 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 5-10 ปี 20 ปี ขึ้นไป ไม่เกิน 5 ปี และ 11-20 ปี

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา ความมีเกียรติและ

ศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านความรับผิดชอบ	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.05 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
มีโอกาสดูแลความสามารถและ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.29 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจใน งานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุม อย่างใกล้ชิด	3.33 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.16 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.29) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่าง

ใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมา การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.92) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.10 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.05 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.42 (น้อย)	2.56 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.57 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)	2.23 (น้อย)	2.37 (น้อย)	2.46 (น้อย)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3.24 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.71 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.15 (น้อย)	2.15 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.92 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.43 (น้อย)	2.57 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ 11 -20 ปี ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ไม่เกิน 5 ปี 5-10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.10) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับ

การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.97) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.69) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.65) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.93) รองลงมา มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.63) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านลักษณะของงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.43 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.16 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.92 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.43 (น้อย)	2.57 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 41 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.57)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง
ในการปฏิบัติงาน เพศ และระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตาม ระดับ
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและ
การบริหาร จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับหัวหน้า ส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร	3.65 (มาก)	3.56 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.55 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดย ทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS	3.96 (มาก)	3.81 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.75 (มาก)
การจัดการสารสนเทศเพื่อการ บริหารงานบุคคลสมัยใหม่	4.23 (มาก)	3.96 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	4.04 (มาก)	3.91 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	3.92 (มาก)	3.83 (มาก)	3.55 (มาก)	3.92 (มาก)	3.80 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.96 (มาก)	3.87 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	4.08 (มาก)	3.83 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบในตำแหน่งมีความ ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)	3.62 (มาก)	3.96 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.94 (มาก)	3.81 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.96 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS และความยืดหยุ่นในการบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.96) และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา ความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.87) และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.55) และความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา ความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.08) และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการปกครอง บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับหัวหน้า ส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมี ความชัดเจน	4.00 (มาก)	3.88 (มาก)	3.83 (มาก)	3.96 (มาก)	3.91 (มาก)
ความยุติธรรมในการ มอบหมายงาน	3.96 (มาก)	3.96 (มาก)	3.69 (มาก)	4.04 (มาก)	3.92 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.92 (มาก)	3.94 (มาก)	3.55 (มาก)	4.12 (มาก)	3.89 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)	3.72 (มาก)	4.16 (มาก)	3.99 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง	4.12 (มาก)	4.04 (มาก)	3.79 (มาก)	4.23 (มาก)	4.05 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้ เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันใน การทำงาน	4.23 (มาก)	4.02 (มาก)	3.93 (มาก)	4.12 (มาก)	4.06 (มาก)
ความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	4.15 (มาก)	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)	4.08 (มาก)	4.02 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา	3.92 (มาก)	3.87 (มาก)	3.76 (มาก)	4.04 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.04 (มาก)	3.97 (มาก)	3.77 (มาก)	4.10 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 43 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.04) และการสร้างบรรยากาศความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมา การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.16) และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับหัวหน้า ส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	4.54 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.31 (มาก)	4.20 (มาก)	4.36 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.58 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.38 (มาก)	4.08 (มาก)	4.36 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ	4.42 (มาก)	4.37 (มาก)	4.34 (มาก)	4.24 (มาก)	4.35 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและ กัน	4.46 (มาก)	4.37 (มาก)	4.21 (มาก)	4.28 (มาก)	4.33 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	4.50 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.31 (มาก)	4.28 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.50 (มากที่สุด)	4.37 (มาก)	4.31 (มาก)	4.22 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.54) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.34) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.28)รองลงมา การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.24) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับหัวหน้า ส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวน พนักงานกับปริมาณงาน	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	4.17 (มาก)	4.24 (มาก)	4.01 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.69 (มาก)	3.60 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.61 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.58 (มาก)	3.73 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	3.64 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ของสถานที่ทำงาน	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.62 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ ทำงาน	3.85 (มาก)	3.79 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.67 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (ปานกลาง)	3.96 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)	3.55 (มาก)	3.93 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 45 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านเงินเดือน
จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับหัวหน้า ส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความ เหมาะสม	3.77 (มาก)	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)	3.80 (มาก)	3.62 (มาก)
การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและ เงินสวัสดิการ	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	3.55 (มาก)	3.92 (มาก)	3.68 (มาก)
ต้องการให้ธนาคารปรับปรุง สวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)	3.72 (มาก)	4.32 (มาก)	3.97 (มาก)
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับ เงินเดือน	3.81 (มาก)	3.50 (มาก)	3.69 (มาก)	3.96 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)	4.00 (มาก)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 46 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
ต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรกคือต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา การมีสิทธิ
การเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่

ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมา ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.96) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับหัวหน้า ส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ งาน	4.31 (มาก)	4.19 (มาก)	4.10 (มาก)	4.44 (มาก)	4.24 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	4.46 (มาก)	4.29 (มาก)	4.24 (มาก)	4.64 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ ธนาคาร	4.23 (มาก)	4.23 (มาก)	4.24 (มาก)	4.64 (มากที่สุด)	4.31 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.33 (มาก)	4.24 (มาก)	4.20 (มาก)	4.57 (มากที่สุด)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงของผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.23) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.64) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.44)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับหัวหน้า ส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดการเลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.85 (มาก)	3.77 (มาก)	3.66 (มาก)	4.08 (มาก)	3.82 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)	3.88 (มาก)	3.67 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรมและ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดไว้	3.69 (มาก)	3.77 (มาก)	3.62 (มาก)	3.84 (มาก)	3.73 (มาก)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือ พิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม	3.65 (มาก)	3.75 (มาก)	3.62 (มาก)	3.84 (มาก)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.70 (มาก)	3.73 (มาก)	3.63 (มาก)	3.91 (มาก)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 48 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย
3.69) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมี
ความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา การ

กำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.75) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมา ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.88) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
	ระดับ เจ้าหน้าที่ 26 คน	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส 52 คน	ระดับหัวหน้า ส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย 29 คน	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย 25 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.94 (ปานกลาง)	3.81 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.96 (ปานกลาง)	3.78 (ปานกลาง)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.04 (มาก)	3.97 (มาก)	3.77 (มาก)	4.10 (มาก)	3.96 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	4.50 (มาก)	4.37 (มาก)	4.31 (มาก)	4.22 (มาก)	4.35 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.79 (ปานกลาง)	3.77 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.93 (ปานกลาง)	3.75 (ปานกลาง)
ด้านเงินเดือน	3.81 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)	4.00 (มาก)	3.74 (มาก)
ด้านความมั่นคงในงาน	4.33 (มาก)	4.24 (มาก)	4.20 (มาก)	4.57 (มาก)	4.31 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.70 (ปานกลาง)	3.73 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.91 (ปานกลาง)	3.74 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 พบว่าปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

(ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน(ค่าเฉลี่ย 4.20) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.57) รองลงมาด้านความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.10)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหาร	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.52 (มาก)	3.57 (มาก)	3.55 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS	3.66 (มาก)	3.84 (มาก)	3.75 (มาก)
การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่	3.83 (มาก)	3.99 (มาก)	3.91 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.83 (มาก)	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.84 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	3.83 (มาก)	3.84 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ และการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมามีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ และการชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.84)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปกครอง บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.91 (มาก)	3.91 (มาก)	3.91 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.84 (มาก)	3.99 (มาก)	3.92 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.84 (มาก)	3.93 (มาก)	3.89 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)	3.99 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง	4.02 (มาก)	4.07 (มาก)	4.05 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกัน และกันในการทำงาน	4.08 (มาก)	4.04 (มาก)	4.06 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.98 (มาก)	4.04 (มาก)	4.02 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.95 (มาก)	3.98 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา การ

เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.02) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.28 (มาก)	4.43 (มาก)	4.36 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.23 (มาก)	4.47 (มาก)	4.36 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ	4.25 (มาก)	4.44 (มาก)	4.35 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.22 (มาก)	4.44 (มาก)	4.33 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.25 (มาก)	4.47 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.25 (มาก)	4.45 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย) 4.47 รองลงมา การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.44) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.43)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	4.08 (มาก)	3.94 (มาก)	4.01 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.58 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	3.95 (มาก)	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อด้านเงินเดือน
จำแนกตามเพศ

ด้านเงินเดือน	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)
การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	3.64 (มาก)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)
ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ ดีกว่าปัจจุบัน	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.97 (มาก)
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	3.66 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.72 (มาก)	3.76 (มาก)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน
ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
คือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ปริมาณงานมี
ความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ
(ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือต้องการให้
ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและ
เงินสวัสดิการ และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และค่าจ้าง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในงาน	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.27 (มาก)	4.22 (มาก)	4.24 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	4.39 (มาก)	4.37 (มาก)	4.38 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	4.33 (มาก)	4.29 (มาก)	4.31 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.33 (มาก)	4.29 (มาก)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.33) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.73 (มาก)	3.90 (มาก)	3.82 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.56 (มาก)	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.61 (มาก)	3.85 (มาก)	3.73 (มาก)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม	3.63 (มาก)	3.81 (มาก)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.63) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	เพศ		
	ชาย 64 คน	หญิง 68 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.95 (มาก)	3.98 (มาก)	3.96 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.25 (มาก)	4.45 (มาก)	4.35 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)
ด้านเงินเดือน	3.72 (มาก)	3.76 (มาก)	3.74 (มาก)
ด้านความมั่นคงในงาน	4.33 (มาก)	4.29 (มาก)	4.31 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.98)

5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี 21 คน	5-10 ปี 58 คน	11-20 ปี 26 คน	20 ปีขึ้นไป 27 คน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.67 (มาก)	3.55 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.55 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS	2.71 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.15 (ปานกลาง)	2.15 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)
การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่	3.86 (มาก)	3.90 (มาก)	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)	3.75 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.05 (มาก)	4.07 (มาก)	3.62 (มาก)	3.74 (มาก)	3.91 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.81 (มาก)	3.95 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)	3.80 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	3.90 (มาก)	3.95 (มาก)	3.54 (มาก)	3.81 (มาก)	3.83 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมา

การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา ความยืดหยุ่นในการบริหาร และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.62) และการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.74) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและความยืดหยุ่นในการบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปกครอง บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	58 คน ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	26 คน ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	27 คน ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)	3.60 (มาก)	3.97 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.95 (มาก)	4.03 (มาก)	3.88 (มาก)	3.67 (มาก)	3.92 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.72 (มาก)	3.83 (มาก)	3.59 (มาก)	3.59 (มาก)	3.77 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14 (มาก)	4.02 (มาก)	3.96 (มาก)	3.85 (มาก)	3.99 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง	4.24 (มาก)	4.05 (มาก)	4.08 (มาก)	3.85 (มาก)	4.05 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่ง กันและกันในการทำงาน	4.05 (มาก)	4.17 (มาก)	4.19 (มาก)	3.70 (มาก)	4.06 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.00 (มาก)	4.16 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	4.02 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.76 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	3.59 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.02 (มาก)	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)	3.60 (มาก)	3.97 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.14) และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.08) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านความสัมพันธภาพในหน่วยงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.48 (มาก)	4.34 (มาก)	4.54 (มาก)	4.11 (มาก)	4.36 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.48 (มาก)	4.40 (มาก)	4.46 (มาก)	4.07 (มาก)	4.36 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ	4.43 (มาก)	4.36 (มาก)	4.58 (มาก)	4.04 (มาก)	4.35 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.48 (มาก)	4.38 (มาก)	4.42 (มาก)	4.04 (มาก)	4.33 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.48 (มาก)	4.40 (มาก)	4.46 (มาก)	4.11 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.45 (มาก)	4.40 (มาก)	4.49 (มาก)	4.07 (มาก)	4.37 (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธภาพในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.48) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคน

ได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.38) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.54) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.07) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านสภาพการทำงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.76 (มาก)	3.97 (มาก)	4.27 (มาก)	4.04 (มาก)	4.01 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.81 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	3.59 (มาก)	3.64 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	3.95 (มาก)	3.64 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)	3.62 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	4.10 (มาก)	3.72 (มาก)	3.54 (มาก)	3.37 (มาก)	3.67 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	3.90 (มาก)	3.98 (มาก)	4.00 (มาก)	3.93 (มาก)	3.96 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.84 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)	3.76 (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านเงินเดือน
จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านเงินเดือน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.81 (มาก)	3.59 (มาก)	3.54 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)
การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	3.71 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)	3.56 (มาก)	3.68 (มาก)
ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน	4.00 (มาก)	3.90 (มาก)	3.73 (มาก)	4.33 (มาก)	3.97 (มาก)
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	3.86 (มาก)	3.60 (มาก)	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.83 (มาก)	3.72 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)	3.73 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจ
โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจ
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย
4.00) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.89) และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับ
เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา
การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับ
เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน และ ปริมาณงานมีความ
เหมาะสมกับเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงิน

สวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านความมั่นคงในงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.14 (มาก)	4.29 (มาก)	4.27 (มาก)	4.19 (มาก)	4.24 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	4.29 (มาก)	4.40 (มาก)	4.35 (มาก)	4.44 (มาก)	4.38 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	4.00 (มาก)	4.33 (มาก)	4.38 (มาก)	4.44 (มาก)	4.31 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.17 (มาก)	4.36 (มาก)	4.33 (มาก)	4.27 (มาก)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.33) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.35) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.44) และรองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านตำแหน่งงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.76 (มาก)	3.91 (มาก)	3.77 (มาก)	3.70 (มาก)	3.82 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.69 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	3.73 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)	3.73 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.74 (มาก)	3.85 (มาก)	3.73 (มาก)	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 64 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจ
โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจ
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน หลักเกณฑ์ใน
การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการกำหนด
หลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และรองลงมา ความ
เสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย
3.84) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	รวม
	21 คน ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	58 คน ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	26 คน ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	27 คน ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)	3.78 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.02 (มาก)	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)	3.60 (มาก)	3.97 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.45 (มาก)	4.40 (มาก)	4.49 (มาก)	4.07 (มาก)	4.37 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.84 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านเงินเดือน	3.83 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)	3.72 (มาก)
ด้านความมั่นคงในงาน	4.17 (มาก)	4.36 (มาก)	4.33 (มาก)	4.27 (มาก)	4.30 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.74 (มาก)	3.86 (มาก)	3.73 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระยะเวลาการทำงาน

	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				เพศ		ระยะเวลาการทำงาน			
	ระดับเจ้าหน้าที่	ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	ระดับหัวหน้าส่วน/หรือรองผู้อำนวยการฝ่าย	ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย	ชาย	หญิง	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	15-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
	26 คน	52 คน	29 คน	25 คน	64 คน	68 คน	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน
ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
ด้านลักษณะของงาน	2.90 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.12 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.90 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.43 (น้อย)	2.57 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 66 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งที่ให้ค่ามากที่สุดมากที่สุด คือ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสและระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้าส่วนหรือรองผู้อำนวยการฝ่าย ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี 5-10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ให้ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				เพศ		ระยะเวลาการทำงาน			
	ระดับเจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ระดับ หัวหน้าส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย	ชาย	หญิง	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	15-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
	26 คน	52 คน	29 คน	25 คน	64 คน	68 คน	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.94 (ปานกลาง)	3.81 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.96 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.04 (มาก)	3.97 (มาก)	3.77 (มาก)	4.10 (มาก)	3.95 (มาก)	3.98 (มาก)	4.02 (มาก)	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)	3.60 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.50 (มาก)	4.37 (มาก)	4.31 (มาก)	4.22 (มาก)	4.25 (มาก)	4.45 (มาก)	4.45 (มาก)	4.40 (มาก)	4.49 (มาก)	4.07 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.79 (ปานกลาง)	3.77 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.93 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)
ด้านเงินเดือน	3.81 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)	4.00 (มาก)	3.72 (มาก)	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)

ตารางที่ 67 (ต่อ)

	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				เพศ		ระยะเวลาการทำงาน			
	ระดับเจ้าหน้าที่	ระดับ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ระดับ หัวหน้าส่วน/ หรือ รอง ผู้อำนวยการ ฝ่าย	ระดับ ผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย	ชาย	หญิง	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	15-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
	26 คน	52 คน	29 คน	25 คน	64 คน	68 คน	21 คน	58 คน	26 คน	27 คน
ปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความมั่นคงในงาน	4.33 (มาก)	4.24 (มาก)	4.20 (มาก)	4.57 (มาก)	4.33 (มาก)	4.29 (มาก)	4.17 (มาก)	4.36 (มาก)	4.33 (มาก)	4.27 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.70 (ปานกลาง)	3.73 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.91 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)	3.74 (มาก)	3.86 (มาก)	3.73 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 67 พบว่าด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานแก่พนักงานทุกตำแหน่งงาน ทั้งเพศชายและหญิง ที่ทำงานกับธนาคารในทุกช่วงเวลา

ด้านนโยบายและการบริหารผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิง ระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเวลามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในระดับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้อำนวยการฝ่าย ทั้งเพศชายและหญิง ระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเวลามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในระดับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้อำนวยการฝ่าย ทั้งเพศชายและหญิง ที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี 5-10 ปี และ 11-20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด