บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในจังหวัดเชียงใหม่ในครั้งนี้ ได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 2 การวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในจังหวัดเชียงใหม่

จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 75 ชุด ไปยังพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยที่ประจำอยู่สำนักงานเขต สำนักงานภาค และสาขาต่างๆ จำนวน 5 สาขา ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลของกลุ่มประชากรได้ จำนวน 75 ชุด โดยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ศาสนา รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน อันได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ของพนักงาน ผลการศึกษาเป็นดังนี้

1) เพศ

พนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 75 รายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ประมาณร้อยละ 61.33 ของกลุ่มประชากร หรือจำนวน 46 คน) และเป็นเพศชายร้อยละ 38.67 ของกลุ่มประชากร (จำนวน 29 คน)

2) อายุ

จากข้อมูลประชากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี (จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 50.67 ของกลุ่มประชากร) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี (จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 ของกลุ่มประชากร) อายุ 41-50 ปี (จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 ของกลุ่มประชากร) และอายุ 51-60 ปี (จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ของกลุ่มประชากร) ตามลำดับ

3) สถานภาพสมรส

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กลุ่มประชากรมีสัดส่วนของพนักงานที่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.33 สถานภาพสมรส ร้อยละ 36.0 มีจำนวนเล็กน้อยที่หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ร้อยละ 2.67 ของกลุ่มประชากร

4) ระดับการศึกษา

กลุ่มประชากรมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 56.0 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 37.33 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 6.67 ไม่มีกลุ่มประชากรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก

5) ศาสนา

จากข้อมูลประชากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ มากที่สุด จำนวน 50 ราย หรือร้อยละ 66.67 นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 23 ราย หรือร้อยละ 30.67 และนับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 2 ราย หรือร้อยละ 2.67

6) ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

กลุ่มประชากรมีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติการ โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 86.67 แบ่งเป็นในระดับเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่อาวุโส ร้อยละ 64.0 ในระดับผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา และผู้ช่วยผู้จัดการส่วนอาวุโส/สาขาอาวุโส ร้อยละ 22.67 และระดับตำแหน่งผู้บริหาร ได้แก่ ผู้จัดการส่วน/ผู้จัดการสำนักงานเขต/ผู้อำนวยการสำนักงานภาค ร้อยละ 13.33

7) ระยะเวลาปฏิบัติงาน

กลุ่มประชากรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารอยู่ในช่วง 1-2 ปี มากที่สุด จำนวน 47 ราย หรือ ร้อยละ 62.67 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 17 ราย หรือ ร้อยละ 22.67 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5-6 ปี จำนวน 7 ราย หรือ ร้อยละ9.33 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 ราย หรือ ร้อยละ 4.0 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 3-4 ปี จำนวน 1 ราย ตามลำดับ

8) ระดับรายได้ของพนักงาน

กลุ่มประชากรมีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 20 ราย หรือร้อยละ 26.67 รองลงมามีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 17 ราย หรือร้อยละ 22.67 มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001- 30,000 บาท จำนวน 13 ราย หรือร้อยละ 17.33 มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท จำนวน 9 ราย หรือร้อยละ 12.00 มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 35,001-40,000 บาท และ 40,000 บาท ขึ้นไป เท่ากันที่จำนวน 6 ราย หรือร้อยละ 8.00 และมีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-35,000 บาท ต่ำที่สุด จำนวน 4 ราย หรือร้อยละ 5.33

รายละเอียดของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ดังตารางที่ 4.1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	38.67
หญิง	46	61.33
รวม	**75**	**100.00**
อายุ		
21-30 ปี	38	50.67
31-40 ปี	26	34.67
41-50 ปี	8	10.67
51-60 ปี	3	4.00
รวม	**75**	**100.00**
สถานภาพสมรส		
โสด	46	61.33
สมรส	27	36.00
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	2	2.67
หม้าย	-	-
รวม	**75**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	6.67
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	42	56.00
ปริญญาโท	28	37.33
ปริญญาเอก	-	-
รวม	**75**	**100.00**

ที่มา : จากการสำรวจ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศาสนา		
ศาสนาอิสลาม	23	30.67
ศาสนาพุทธ	50	66.67
ศาสนาคริสต์	2	2.67
รวม	**75**	**100.00**
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
ระดับปฏิบัติการ	65	86.67
ระดับผู้บริหาร	10	13.33
รวม	**75**	**100.00**
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	17	22.67
1 – 2 ปี	47	62.67
3 – 4 ปี	1	1.33
5 – 6 ปี	7	9.33
6 ปี ขึ้นไป	3	4.00
รวม	**75**	**100.00**
ระดับรายได้ของพนักงาน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	17	22.67
15,000-20,000 บาท	20	26.67
20,001-25,000 บาท	9	12.00
25,001-30,000 บาท	13	17.33
30,001-35,000 บาท	4	5.33
35,001-40,000 บาท	6	8.00
40,000 บาทขึ้นไป	6	8.00
รวม	**75**	**100.00**

ที่มา : จากการสำรวจ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีตัวชี้วัด 4 ด้าน ดังนี้ ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของพนักงาน ด้านการจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร สรุปผลได้ ดังนี้

4.2.1 ด้านรายได้และค่าตอบแทน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านรายได้และค่าตอบแทน ดังนี้

1) รายได้ของพนักงาน

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในรายได้ของพนักงาน อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 30 คน และ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และ 20.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในรายได้ของพนักงาน อยู่ที่ 4.87 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยในส่วนของความพึงพอใจในรายได้ของพนักงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ระยะเวลาในการปรับเงินเดือน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 5.15 รองลงมา คือ การปรับเงินเดือนประจำปี คะแนนเฉลี่ย 4.85 ต่ำสุดอยู่ที่อัตราเงินเดือน คะแนนเฉลี่ย 4.61

2) เงินโบนัสพนักงาน

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในเงินโบนัสพนักงาน อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 22 คน และ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 และ 38.67 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในเงินโบนัสพนักงาน อยู่ที่ 5.58 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยในส่วนของความพึงพอใจในเงินโบนัสพนักงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การจ่ายโบนัสตามผลประกอบการของธนาคาร คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 5.77 ต่ำสุดอยู่ที่การกำหนดจ่ายเงินโบนัสพนักงานปีละครั้ง คะแนนเฉลี่ย 5.39

3) ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 30 คน และ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และ 20.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด อยู่ที่ 5.12 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 29 คน และ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 และ 30.67 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ที่ 5.57 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยในส่วนของความพึงพอใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ อัตราการจ่ายเงินสมทบของธนาคารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 5.68 ต่ำสุดอยู่ที่การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์เมื่อสมาชิกพ้นสภาพ คะแนนเฉลี่ย 5.45

สรุปในส่วนของความพึงพอใจโดยรวมในด้านรายได้และค่าตอบแทน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ เงินโบนัสพนักงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 5.58 รองลงมา คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คะแนนเฉลี่ย 5.57 รองลงมา คือ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด คะแนนเฉลี่ย 5.12 ต่ำสุดอยู่ที่รายได้ของพนักงาน คะแนนเฉลี่ย 4.87

รายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านการจูงใจในด้านรายได้และค่าตอบแทนของกลุ่มประชากร สามารถดูรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ด้านรายได้และค่าตอบแทนของกลุ่มประชากร

ด้านรายได้และค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. รายได้ของพนักงาน							
1.1 อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	15 (20.0)	18 (24.00)	26 (34.67)	14 (18.67)	2 (2.67)	4.61	ปานกลาง
1.2 การปรับเงินเดือนประจำปี	12 (16.00)	13 (17.33)	32 (42.67)	16 (21.33)	2 (2.67)	4.85	ปานกลาง
1.3 ระยะเวลาในการปรับเงินเดือน (ปีละครั้ง)	13 (17.33)	8 (10.67)	33 (44.00)	14 (18.67)	7 (9.33)	5.15	ปานกลาง

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.2 ด้านรายได้และค่าตอบแทนของกลุ่มประชากร (ต่อ)

ด้านรายได้และค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
2. เงินโบนัสพนักงาน							
2.1 ให้โบนัสตามผลประกอบการของธนาคาร	9 (12.00)	8 (10.67)	24 (32.00)	30 (40.00)	4 (5.33)	5.77	ปานกลาง
2.2 กำหนดจ่ายเงินโบนัสพนักงานปีละครั้ง	11 (14.67)	14 (18.67)	20 (26.67)	25 (33.33)	5 (6.67)	5.39	ปานกลาง
3. ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด	14 (18.67)	10 (13.33)	30 (40.00)	15 (20.00)	6 (8.00)	5.12	ปานกลาง
4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ							
4.1 อัตราการจ่ายเงินสมทบของธนาคาร	7 (9.33)	8 (10.67)	31 (41.33)	23 (30.67)	6 (8.00)	5.68	ปานกลาง
4.2 การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์เมื่อสมาชิกพ้นสภาพ	9 (12.00)	12 (16.00)	27 (36.00)	23 (30.67)	4 (5.33)	5.45	ปานกลาง
รวม	**44 (14.67)**	**43 (14.33)**	**111 (37.00)**	**82 (27.33)**	**20 (6.67)**	**5.28**	**ปานกลาง**

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

4.2.2 ด้านสวัสดิการของพนักงาน

จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการของพนักงาน ดังนี้

1) ค่าเครื่องแบบพนักงาน

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในค่าเครื่องแบบพนักงาน อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 23 คน และ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 และ 26.67 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในค่าเครื่องแบบพนักงาน อยู่ที่ 5.09 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2) ระเบียบการทำงานและวันลาของพนักงาน

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในระเบียบการทำงานและวันลาของพนักงาน อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 19 คน และ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 และ 38.67 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในระเบียบการทำงานและวันลาของพนักงาน อยู่ที่ 6.94 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านระเบียบการทำงานและวันลาของพนักงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี คะแนนเฉลี่ย 7.55 รองลงมา คือ การลาเพื่อทำหมัน คะแนนเฉลี่ย 7.32 รองลงมา คือ การลาคลอดบุตร คะแนนเฉลี่ย 7.25 รองลงมา คือ การลาเพื่อไปปฏิบัติราชการทหาร คะแนนเฉลี่ย 7.07 รองลงมา คือ การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น คะแนนเฉลี่ย 6.97 รองลงมา คือ การลาป่วย คะแนนเฉลี่ย 6.96 รองลงมา คือ การลาไปประกอบพิธีฮัจย์หรือลาอุปสมบท คะแนนเฉลี่ย 6.87 รองลงมา คือ วันหยุดพักผ่อนประจำปี คะแนนเฉลี่ย 6.37 ต่ำสุดอยู่ที่ระเบียบการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 6.09

3) ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในค่าช่วยเหลือบุตร อยู่ในช่วงน้อยที่สุดจนถึงปานกลาง โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดและปานกลาง อยู่ที่ 23 คน และ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 และ 28.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในค่าช่วยเหลือบุตร อยู่ที่ 4.63 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยในส่วนของความพึงพอใจในค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตรตามข้อบังคับของกระทรวงการคลัง คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 5.32 ต่ำสุดอยู่ที่ค่าช่วยเหลือบุตรตามข้อบังคับธนาคาร คะแนนเฉลี่ย 3.95

4) ค่ารักษาพยาบาลพนักงาน

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในค่ารักษาพยาบาลพนักงาน อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 26 คน และ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 และ 22.67 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในค่ารักษาพยาบาลพนักงาน อยู่ที่ 5.31 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยในส่วนของความพึงพอใจในค่ารักษาพยาบาลพนักงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพนักงาน (เมืองไทยประกันชีวิต) คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 5.49 ต่ำสุดอยู่ที่ค่ารักษาพยาบาลตามข้อบังคับธนาคาร คะแนนเฉลี่ย 5.13

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5) สินเชื่อสวัสดิการพนักงาน

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในสินเชื่อสวัสดิการพนักงานอยู่ในช่วงน้อยที่สุดจนถึงปานกลาง โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดและปานกลาง อยู่ที่ 18 คน และ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ 32.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในสินเชื่อสวัสดิการพนักงาน อยู่ที่ 4.70 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านระเบียบการทำงานและวันลาของพนักงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ สินเชื่อเพื่อการศึกษา 5.27 รองลงมา คือ สินเชื่อเพื่อซื้อยานพาหนะ คะแนนเฉลี่ย 4.93 รองลงมามีคะแนนเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย และสินเชื่อไถ่ถอนที่อยู่อาศัย และ สินเชื่อเพื่อก่อสร้างซ่อมแซมต่อเติมที่อยู่อาศัย คะแนนเฉลี่ย 4.65 รองลงมา คือ สินเชื่อเอนกประสงค์ คะแนนเฉลี่ย 4.45 ต่ำสุดอยู่ที่อัตรากำไร คะแนนเฉลี่ย 4.25

สรุปในส่วนของความพึงพอใจโดยรวมในด้านสวัสดิการของพนักงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ระเบียบการทำงานและวันลาของพนักงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 6.94 รองลงมา คือ ค่ารักษาพยาบาลพนักงาน คะแนนเฉลี่ย 5.31 รองลงมา คือ ค่าเครื่องแบบพนักงาน คะแนนเฉลี่ย 5.09 รองลงมา คือ สินเชื่อสวัสดิการพนักงาน คะแนนเฉลี่ย 4.70 ต่ำสุดอยู่ที่ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร คะแนนเฉลี่ย 4.63

รายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านการจูงใจในด้านสวัสดิการของพนักงานของกลุ่มประชากรสามารถดูรายละเอียด ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ด้านสวัสดิการของพนักงานของกลุ่มประชากร

ด้านสวัสดิการของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. ค่าเครื่องแบบพนักงาน	10 (13.33)	19 (25.33)	23 (30.67)	20 (26.67)	3 (4.00)	5.09	ปานกลาง
2. ระเบียบการทำงานและวันลาของพนักงาน							
2.1 ระเบียบการทำงาน	4 (5.33)	10 (13.33)	27 (36.00)	25 (33.33)	9 (12.00)	6.09	มาก

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.3 ด้านสวัสดิการของพนักงานของกลุ่มประชากร (ต่อ)

ด้านสวัสดิการของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
2.2 วันหยุดตามประเพณี	0	7 (9.33)	11 (14.67)	34 (45.33)	23 (30.67)	7.55	มาก
2.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี	3 (4.00)	10 (13.33)	20 (26.67)	35 (46.67)	7 (9.33)	6.37	มาก
2.4 การลาป่วย	3 (4.00)	7 (9.33)	15 (20.00)	35 (46.67)	15 (20.00)	6.96	มาก
2.5 การลาคลอดบุตร	2 (2.67)	6 (8.00)	15 (20.00)	27 (36.00)	25 (33.33)	7.25	มาก
2.6 การลาเพื่อทำหมัน	1 (1.33)	6 (8.00)	16 (21.33)	30 (40.00)	22 (29.33)	7.32	มาก
2.7 การลาไปประกอบพิธีฮัจย์หรือลาอุปสมบท	3 (4.00)	9 (12.00)	20 (26.67)	23 (30.67)	20 (26.67)	6.87	มาก
2.8 การลาเพื่อไปปฏิบัติราชการทหาร	4 (5.33)	4 (5.33)	19 (25.33)	29 (38.67)	19 (25.33)	7.07	มาก
2.9 การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น	2 (2.67)	6 (8.00)	23 (30.67)	24 (32.00)	20 (26.67)	6.97	มาก
3. ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร							
3.1 ค่าช่วยเหลือบุตรตามข้อบังคับธนาคาร	31 (41.33)	11 (14.67)	15 (20.00)	12 (16.00)	6 (8.00)	3.95	น้อย
3.2 ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตรตามข้อบังคับของกระทรวงการคลัง	14 (18.67)	10 (13.33)	27 (36.00)	17 (22.67)	7 (9.33)	5.32	ปานกลาง

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.3 ด้านสวัสดิการของพนักงานของกลุ่มประชากร (ต่อ)

ด้านสวัสดิการของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4. ค่ารักษาพยาบาลพนักงาน							
4.1 ค่ารักษาพยาบาลตามข้อบังคับธนาคาร	15 (20.00)	10 (13.33)	31 (41.33)	16 (21.33)	3 (4.00)	5.13	ปานกลาง
4.2 สวัสดิการค่ารักษาพนักงาน(เมืองไทยประกันชีวิต)	14 (18.67)	12 (16.00)	20 (26.67)	20 (26.67)	9 (12.00)	5.49	ปานกลาง
5. สินเชื่อสวัสดิการพนักงาน							
5.1 อัตรากำไร	26 (34.67)	12 (16.00)	18 (24.00)	11 (14.67)	8 (10.67)	4.25	ปานกลาง
5.2 สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย และสินเชื่อไถ่ถอนที่อยู่อาศัย	19 (25.33)	12 (16.00)	27 (36.00)	9 (12.00)	8 (10.67)	4.65	ปานกลาง
5.3 สินเชื่อเพื่อก่อสร้างซ่อมแซมต่อเติมที่อยู่อาศัย	19 (25.33)	12 (16.00)	27 (36.00)	10 (13.33)	7 (9.33)	4.65	ปานกลาง
5.4 สินเชื่อเอนกประสงค์	17 (22.67)	18 (24.00)	25 (33.33)	10 (13.33)	5 (6.67)	4.45	ปานกลาง
5.5 สินเชื่อเพื่อการศึกษา	13 (17.33)	14 (18.67)	22 (29.33)	17 (22.67)	9 (12.00)	5.27	ปานกลาง
5.6 สินเชื่อเพื่อซื้อยานพาหนะ	14 (18.67)	15 (20.00)	28 (37.33)	13 (17.33)	5 (6.67)	4.93	ปานกลาง
รวม	**68 (18.13)**	**62 (16.53)**	**113 (30.13)**	**92 (24.53)**	**40 (10.67)**	**5.27**	**ปานกลาง**

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2.3 ด้านการจูงใจในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านการจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานที่ทำ

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 26 คน และ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 และ 32.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ที่ 6.06 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำ กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ และ งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย คะแนนเฉลี่ย 6.27 รองลงมา คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด คะแนนเฉลี่ย 6.16 รองลงมา คือ งานที่ทำเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ คะแนนเฉลี่ย 6.15 รองลงมา คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย 5.79 ต่ำสุดอยู่ที่งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา คะแนนเฉลี่ย 5.76

2) ด้านความรับผิดชอบ

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 21 คน และ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และ 40.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ที่ 5.97 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดคะแนนเฉลี่ย 6.49 รองลงมา คือ มีโอกาสแสดงความสามารถได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ คะแนนเฉลี่ย 6.09 รองลงมา คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม คะแนนเฉลี่ย 5.99 รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ คะแนนเฉลี่ย 5.92 รองลงมา คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน คะแนนเฉลี่ย 5.67 ต่ำสุดอยู่ที่การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย 5.65

3) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 28 คน และ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 และ 24.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน อยู่ที่ 6.44 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นงานที่มีเกียรติ คะแนนเฉลี่ย 6.49 ต่ำสุดอยู่ที่ความพอใจตำแหน่งงานปัจจุบัน คะแนนเฉลี่ย 6.39

4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในช่วงน้อยจนถึงปานกลาง โดยมีความพึงพอใจน้อยและปานกลาง อยู่ที่ 15 คน และ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ 40.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ที่ 4.61 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดลู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน คะแนนเฉลี่ย 5.12 รองลงมา คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง คะแนนเฉลี่ย 4.49 รองลงมา คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก คะแนนเฉลี่ย 4.41 ต่ำสุดอยู่ที่หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม คะแนนเฉลี่ย 4.40

5) ด้านการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 23 คน และ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 และ 48.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในด้านการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ อยู่ที่ 6.68 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในด้านการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน คะแนนเฉลี่ย 6.96 รองลงมา คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ คะแนนเฉลี่ย 6.88 รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ย 6.68 ต่ำสุดอยู่ที่การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร คะแนนเฉลี่ย 6.20

6) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

27 คน และ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และ 26.67 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในด้านด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ อยู่ที่ 5.45 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมภายในองค์กร คะแนนเฉลี่ย 5.73 รองลงมา คือ การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ(On the Job Training) คะแนนเฉลี่ย 5.67 ต่ำสุดอยู่ที่ การฝึกอบรมภายนอกองค์กร คะแนนเฉลี่ย 4.96

7) ด้านความมั่นคง

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคง อยู่ในช่วงปานกลางจนถึงมาก โดยมีความพึงพอใจปานกลางและมาก อยู่ที่ 22 คน และ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 และ 37.33 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในด้านความมั่นคง อยู่ที่ 6.25 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านโอกาสในด้านความมั่นคง กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงของธนาคาร คะแนนเฉลี่ย 6.41 รองลงมา คือ ความมั่นคงในรายได้ คะแนนเฉลี่ย 6.31 ต่ำสุดอยู่ที่ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน คะแนนเฉลี่ย 6.04

8) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อยู่ในช่วงมากจนถึงมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจมากและมากที่สุด อยู่ที่ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 เท่ากัน จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อยู่ที่ 7.24 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยในส่วนของความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คะแนนเฉลี่ย 7.64 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ย 7.40 ต่ำสุดอยู่ที่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ย 6.67

สรุปในส่วนของความพึงพอใจโดยรวมในด้านการจูงใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 7.24 รองลงมา คือ ด้านการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ คะแนนเฉลี่ย 6.68 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง คะแนนเฉลี่ย 6.25 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ คะแนนเฉลี่ย 6.06 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ คะแนนเฉลี่ย 5.97 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทำ คะแนนเฉลี่ย 6.06 รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ คะแนนเฉลี่ย 5.45 ต่ำสุดอยู่ที่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คะแนนเฉลี่ย 4.61

รายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านการจูงใจในการทำงานของกลุ่มประชากรสามารถดูรายละเอียด ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ด้านการจูงใจในการทำงานของกลุ่มประชากร

ด้านการจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ							
1.1 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	2 (2.67)	11 (14.67)	24 (32.00)	32 (42.67)	6 (8.00)	6.27	มาก
1.2 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3 (4.00)	14 (18.67)	23 (30.67)	25 (33.33)	10 (13.33)	6.16	มาก
1.3 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความความรู้ที่ได้ศึกษามา	7 (9.33)	15 (20.00)	22 (29.33)	23 (30.67)	8 (10.67)	5.76	ปานกลาง
1.4 งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย	3 (4.00)	13 (17.33)	23 (30.67)	24 (32.00)	12 (16.00)	6.27	มาก
1.5 งานที่ทำเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์	5 (6.67)	8 (10.67)	31 (41.33)	18 (24.00)	13 (17.33)	6.15	มาก
1.6 ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	6 (8.00)	10 (13.33)	33 (44.00)	18 (24.00)	8 (10.67)	5.79	ปานกลาง
2. ด้านความรับผิดชอบ							
2.1ความเหมาะสมของปริมาณงาน	6 (8.00)	14 (18.67)	25 (33.33)	27 (36.00)	3 (4.00)	5.67	ปานกลาง

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.4 ด้านการจูงใจในการทำงานของกลุ่มประชากร (ต่อ)

ด้านการจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
2.2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน	8 (10.67)	15 (20.00)	18 (24.00)	29 (38.67)	5 (6.67)	5.65	ปานกลาง
2.3 ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม	3 (4.00)	15 (20.00)	20 (26.67)	35 (46.67)	2 (2.67)	5.99	ปานกลาง
2.4 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	5 (6.67)	14 (18.67)	22 (29.33)	28 (37.33)	6 (8.00)	5.92	ปานกลาง
2.5 มีโอกาสแสดงความสามารถได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	4 (5.33)	12 (16.00)	22 (29.33)	28 (37.33)	9 (12.00)	6.09	มาก
2.6 การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	2 (2.67)	11 (14.67)	21 (28.00)	32 (42.67)	9 (12.00)	6.49	มาก
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน							
3.1 ความพอใจตำแหน่งงานปัจจุบัน	3 (4.00)	11 (14.67)	26 (34.67)	22 (29.33)	13 (17.33)	6.39	มาก
3.2 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นงานที่มีเกียรติ	4 (5.33)	7 (9.33)	30 (40.00)	13 (17.33)	21 (28.00)	6.49	มาก

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.4 ด้านการจูงใจในการทำงานของกลุ่มประชากร (ต่อ)

ด้านการจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
4.1องค์กรมีการกำหนดลู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	12 (16.00)	9 (12.00)	34 (45.33)	15 (20.00)	5 (6.67)	5.12	ปานกลาง
4.2 ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	15 (20.00)	18 (24.00)	29 (38.67)	9 (12.00)	4 (5.33)	4.49	ปานกลาง
4.3 หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	16 (21.33)	15 (20.00)	30 (40.00)	10 (13.33)	4 (5.33)	4.40	ปานกลาง
4.4 การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	15 (20.00)	19 (25.33)	26 (34.67)	13 (17.33)	2 (2.67)	4.41	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับในความสามารถการยกย่องนับถือ							
5.1 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1 (1.33)	4 (5.33)	19 (25.33)	37 (49.33)	14 (18.67)	6.96	มาก
5.2 การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1 (1.33)	5 (6.67)	20 (26.67)	43 (57.33)	6 (8.00)	6.68	มาก

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.4 ด้านการจูงใจในการทำงานของกลุ่มประชากร (ต่อ)

ด้านการจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
5.3 การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3 (4.00)	6 (8.00)	29 (38.67)	33 (44.00)	4 (5.33)	6.20	มาก
5.4 ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	1 (1.33)	5 (6.67)	23 (30.67)	31 (41.33)	15 (20.00)	6.88	มาก
6. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ							
6.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร	6 (8.00)	12 (16.00)	29 (38.67)	19 (25.33)	9 (12.00)	5.73	ปานกลาง
6.2 การฝึกอบรมภายนอกองค์กร	10 (13.33)	20 (26.27)	24 (32.00)	16 (21.33)	5 (6.67)	4.96	ปานกลาง
6.3 การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ(On the Job Training)	5 (6.67)	13 (17.33)	27 (36.00)	25 (33.33)	5 (6.67)	5.67	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคง							
7.1 ความมั่นคงในรายได้	6 (8.00)	9 (12.00)	17 (22.67)	33 (44.00)	10 (13.33)	6.31	มาก
7.2 ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	6 (8.00)	10 (13.33)	23 (30.67)	26 (34.67)	10 (13.33)	6.04	มาก
7.3 ความมั่นคงของธนาคาร	4 (5.33)	8 (10.67)	24 (32.00)	25 (33.33)	14 (18.67)	6.41	มาก

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.4 ด้านการจูงใจในการทำงานของกลุ่มประชากร (ต่อ)

ด้านการจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
8. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน							
8.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	5 (6.67)	5 (6.67)	20 (26.67)	28 (37.33)	17 (22.67)	6.67	มาก
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2 (2.67)	2 (2.67)	15 (20.00)	26 (34.67)	30 (40.00)	7.64	มาก
8.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3 (4.00)	3 (4.00)	16 (21.33)	24 (32.00)	29 (38.67)	7.40	มาก
รวม	**41 (6.83)**	**82 (13.67)**	**194 (32.33)**	**194 (32.33)**	**89 (14.83)**	**6.09**	**มาก**

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

4.2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร แบ่งเป็น การปฏิบัติงานตามหลักศาสนา เช่น ไม่ปล่อยสินเชื่อในธุรกิจที่ขัดกับหลักศาสนา ได้แก่ ธุรกิจค้าหรือชำแหละสุกร สุรา และการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา เช่น ไม่นำสิ่งต้องห้ามตามหลักศาสนา ได้แก่ เนื้อสุกร สุรา สิ่งเสพติด เข้ามาในธนาคาร จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารดังนี้

1) ปฏิบัติงานตามหลักศาสนา

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักศาสนา อยู่ในช่วงมากจนถึงมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจมากและมากที่สุด อยู่ที่ 23 คน และ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 และ 50.67 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักศาสนา อยู่ที่ 7.85 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักศาสนา อยู่ในช่วงมากจนถึงมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจมากและมากที่สุด อยู่ที่ 28 คน และ 33

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 และ 44.0 ตามลำดับ จึงทำให้เฉลี่ยแล้วคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักศาสนา อยู่ที่ 7.89 แปลค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักศาสนา กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การรับประทานอาหารที่ไม่ขัดกับหลักศาสนาในที่ทำงาน คะแนนเฉลี่ย 8.01 ต่ำสุดอยู่ที่การแต่งกาย คะแนนเฉลี่ย 7.76

สรุปในส่วนของความพึงพอใจโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักศาสนา คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 7.89 ต่ำสุดอยู่ที่การปฏิบัติงานตามหลักศาสนา คะแนนเฉลี่ย 7.85

รายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารของกลุ่มประชากรสามารถดูรายละเอียด ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ด้านนโยบายและการบริหารของกลุ่มประชากร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ						
	น้อยที่สุด	**น้อย**	**ปานกลาง**	**มาก**	**มากที่สุด**	**ค่าเฉลี่ย**	**แปลผล**
1. ปฏิบัติงานตามหลักศาสนา	3 (4.00)	6 (8.00)	5 (6.67)	23 (30.67)	38 (50.67)	7.85	มาก
2. ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา							
2.1 การรับประทานอาหารที่ไม่ขัดกับหลักศาสนาในที่ทำงาน	1 (1.33)	3 (4.00)	7 (9.33)	30 (40.00)	34 (45.33)	8.01	มากที่สุด
2.2 การแต่งกาย	1 (1.33)	3 (4.00)	13 (17.33)	27 (36.00)	31 (41.33)	7.76	มาก
รวม	**4 (2.67)**	**9 (6.00)**	**15 (10.00)**	**51 (34.00**	**71 (47.33)**	**7.87**	**มาก**

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2.5 สรุปความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่

สรุปผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร เป็นอันดับหนึ่ง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 7.87 คะแนน อันดับสอง คือ ด้านการจูงใจในการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 6.09 คะแนน อันดับสาม คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 5.28 คะแนน และอันดับที่สี่ คือ ด้านสวัสดิการของพนักงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 5.27 คะแนน

รายละเอียดเกี่ยวกับสรุปความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถดูรายละเอียด ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 สรุปความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่

	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านรายได้และค่าตอบแทน	5.28	ปานกลาง	3
2. ด้านสวัสดิการของพนักงาน	5.27	ปานกลาง	4
3. ด้านการจูงใจในการทำงาน	6.09	มาก	2
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	7.87	มาก	1

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยพิจารณาจากปัจจัยด่างๆ ดังนี้ ตำแหน่งของพนักงาน (X_1) รายได้ของพนักงาน (X_2) ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน (X_3) อายุของพนักงาน (X_4) ศาสนาของพนักงาน (X_5) ได้ผลดังตารางที่ 4.7

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std.Error		
ค่าคงที่ (Constant)	4.437	.807	5.496	.000
ตำแหน่งของพนักงาน (X_1)	.680	.566	1.202	.233
รายได้ของพนักงาน (X_2)	4.510E-06	.000	.389	.698
ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน (X_3)	**-.170**	**.099**	**-1.719**	**.090***
อายุของพนักงาน (X_4)	**.059**	**.027**	**2.150**	**.035****
ศาสนาของพนักงาน (X_5)	-.462	.382	-1.210	.231

ที่มา : จากการศึกษา

หมายเหตุ ** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.10

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงาน มีอยู่ 2 ตัวแปร คือ 1) ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน (X_3) 2) อายุของพนักงาน (X_4) ดังนั้นจึงสามารถนำระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน (X_3) และอายุของพนักงาน(X_4) มาประมาณการระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงาน ได้สมการความสัมพันธ์ ดังนี้

$$\mathbf{Y_i} = 3.885 - 0.156\mathbf{X_3} + 0.071\mathbf{X_4}$$
$$\mathbf{(-1.696)} \quad \mathbf{(3.450)}$$

โดย Y_i = ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมของพนักงานคนที่ i มีค่าตั้งแต่ 0 , 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 , 7 , 8 , 9 , 10

X_3 = ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน (ปี)

X_4 = อายุของพนักงาน (ปี)

จากสมการพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.147

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แสดงว่าตัวแปรอิสระนี้สามารถอธิบายระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 14.70 ที่เหลืออีกร้อยละ 85.30 ไม่สามารถอธิบายระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยได้ นอกจากนี้ สมการมีค่า F – Statistic เท่ากับ 7.371 และค่า Prob. (F – Statistic) เท่ากับ 0.001 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระในสมการจะมีอย่างน้อย 1 ค่า ที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงาน มีอยู่ 2 ตัวแปร คือ 1) ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน (X_3) มีค่า Sig = 0.094 ซึ่งมากกว่าค่า α ที่ระดับนัยยะสำคัญสถิติ 0.10 ดังนั้นจึงสามารถนำระยะเวลาในการทำงาน(X_3) มาประมาณการระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงาน 2) อายุของพนักงาน (X_4) มีค่า Sig = 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่า α ที่ระดับนัยยะสำคัญสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถนำอายุของพนักงาน(X_4) มาประมาณการระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงาน และสามารถอธิบายค่าได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงการประมาณการระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std.Error		
ค่าคงที่ (Constant)	3.885	.722	5.380	.000
ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน (X_3)	-.156	.092	-1.696	.094*
อายุของพนักงาน (X_4)	.071	.021	3.450	.001**
R-Squre	.170	Adjusted R-Squre	.147	
F-Statistic	7.371	Prob.(F-Statistic)	.001	
Observation	75			

ที่มา : จากการศึกษา

หมายเหตุ ** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.10

หากกำหนดคะแนนความพึงพอใจ 1 คะแนน เท่ากับความพึงพอใจ 1 ยูทิล สามารถแปลผลได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1) ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน (X_3) จากสมการถดถอยที่คำนวณได้พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงาน แต่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางที่เป็นลบ อธิบายได้ว่าเมื่อให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ระยะเวลาในการทำงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานลดลง 0.156 ยูทิล

2) อายุของพนักงาน (X_4) จากสมการถดถอยที่คำนวณได้พบว่าอายุของพนักงานมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางที่เป็นบวก อธิบายได้ว่าเมื่อให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ อายุของพนักงานที่เพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.71 ยูทิล

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่าเมื่อแทนค่าระยะเวลาเฉลี่ยในการทำงานของพนักงาน (X_3) ของกลุ่มประชากร คือ 2.07 ปี และอายุของพนักงานเฉลี่ย (X_4) ของกลุ่มประชากร คือ 32.95 ปี ประมาณการความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ เท่ากับ 5.90 ยูทิล หรือคิดเป็น 59%

4.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของพนักงาน ด้านการจูงใจในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

4.4.1 ด้านรายได้และค่าตอบแทน

ผลการศึกษาการจัดอันดับของปัญหาด้านรายได้และค่าตอบแทน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาด้านรายได้ของพนักงานเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง โดยมีคะแนนรวม 205 คะแนน ลำดับสอง คือ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด โดยมีคะแนนรวม 160 คะแนน อันดับสาม คือ เงินโบนัสพนักงาน โดยมีคะแนนรวม 141 คะแนน และอันดับสี่ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีคะแนนรวม 104 คะแนน ดังตารางที่ 4.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.9 ลำดับปัญหาด้านรายได้และค่าตอบแทนของกลุ่มประชากร

ด้านรายได้และค่าตอบแทน	คะแนนรวม	ลำดับ
1.1 รายได้ของพนักงาน	205	1
1.2 เงินโบนัสพนักงาน	141	3
1.3 ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด	160	2
1.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	104	4

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : จำนวนร้อยละของกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรได้ระบุปัญหาด้านรายได้และค่าตอบแทนว่ารายได้ของพนักงานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับสถาบันการเงินอื่น อัตราเงินเดือนมีความเหลื่อมล้ำ พนักงานใหม่มีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าพนักงานเก่า พนักงานทำงานล่วงเวลา แต่ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามเกณฑ์ เงินโบนัสพนักงานไม่มีความชัดเจนแน่นอน และจ่ายล่าช้าเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น อัตราสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพค่อนข้างต่ำ การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์เมื่อสมาชิกพ้นสภาพของธนาคารค่อนข้างต่ำและมีระยะเวลาที่เข้มงวดเกินไป

กลุ่มประชากร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ให้ข้อเสนอแนะด้านรายได้ของพนักงาน ให้มีการปรับฐานเงินเดือนพนักงานใหม่ให้มีความเท่าเทียบกันระหว่างพนักงานเก่าและใหม่ และเพิ่มค่างานให้กับส่วนงานที่มีความยากและใช้ทักษะเฉพาะทาง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด เมื่อพนักงานทำงานล่วงเวลา ควรอนุมัติเบิกจ่ายแก่พนักงานตามจริง เงินโบนัสพนักงานควรระบุเกณฑ์ขั้นต่ำ และกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินโบนัสที่ชัดเจน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรเพิ่มอัตราสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นทางเลือกให้กับพนักงาน และลดระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์เมื่อสมาชิกพ้นสภาพของธนาคาร

4.4.2 ด้านสวัสดิการของพนักงาน

ผลการศึกษาการจัดอันดับของปัญหาด้านสวัสดิการของพนักงาน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาด้านสินเชื่อสวัสดิการพนักงานเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง โดยมีคะแนนรวม 243 คะแนน ลำดับสอง คือ ค่ารักษาพยาบาลพนักงาน โดยมีคะแนนรวม 218 คะแนน อันดับสาม คือ ค่าเครื่องแบบพนักงาน โดยมีคะแนนรวม 168 คะแนน อันดับสี่ คือ ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร โดยมีคะแนนรวม 164 คะแนน และอันดับห้า คือ ระเบียบการทำงานและวันลาของพนักงาน โดยมีคะแนนรวม 116 คะแนน ดังตารางที่ 4.10

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 4.10 ลำดับปัญหาด้านสวัสดิการของพนักงานของกลุ่มประชากร

ด้านสวัสดิการของพนักงาน	คะแนนรวม	ลำดับ
2.1 ค่าเครื่องแบบพนักงาน	168	3
2.2 ระเบียบการทำงานและวันลาของพนักงาน	116	5
2.3 ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	164	4
2.4 ค่ารักษาพยาบาลพนักงาน	218	2
2.5 สินเชื่อสวัสดิการพนักงาน	243	1

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : จำนวนร้อยละของกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรได้ระบุปัญหาด้านสวัสดิการของพนักงานว่าสินเชื่อสวัสดิการมีอัตรากำไรที่สูงมากเกินไปเมื่อเทียบกับสถาบันการเงิน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขบ่อย ไม่เป็นมาตรฐาน ค่ารักษาพยาบาลจำกัดเฉพาะพนักงานและครอบครัว ได้แก่ สามี ภรรยา และบุตร ในขณะที่รัฐวิสาหกิจอื่นให้สิทธิรวมบิดามารดา ค่าเครื่องแบบพนักงานให้ในอัตราที่ต่ำ พนักงานต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการตัดเย็บที่ค่อนข้างสูง ประกอบกับมีเบิกจ่ายที่ล่าช้า ค่าช่วยเหลือบุตรน้อยมากเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

กลุ่มประชากร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ให้ข้อเสนอแนะด้านสินเชื่อสวัสดิการพนักงาน ควรปรับลดอัตรากำไรสินเชื่อให้เท่าเทียมกับสวัสดิการของสถาบันการเงินอื่น และกำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์สินเชื่อสวัสดิการให้ชัดเจนไม่ปรับเปลี่ยนบ่อย เพิ่มสิทธิค่ารักษาพยาบาลให้กับบิดามารดาพนักงานให้เท่าเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น ควรเพิ่มค่าเครื่องแบบพนักงานมากขึ้น หรือให้เครื่องแต่งกายสำเร็จรูป เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน ปรับเพิ่มค่าช่วยเหลือบุตรให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพในปัจจุบัน

4.4.3 ด้านการจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาการจัดอันดับของปัญหาด้านการจูงใจในการทำงาน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง โดยมีคะแนนรวม 319 คะแนน ลำดับสอง คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีคะแนนรวม 313 คะแนน ลำดับสาม คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยมีคะแนนรวม 273 คะแนน อันดับสี่ คือ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยมีคะแนนรวม 268 คะแนน อันดับห้า คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีคะแนนรวม 256 อันดับหก คือ ด้านความมั่นคง โดยมีคะแนนรวม 252 คะแนน อันดับเจ็ด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คือ ด้านการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ โดยมีคะแนนรวม 216 คะแนน และอันดับแปด คือ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยมีคะแนนรวม 194 คะแนน ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ลำดับปัญหาด้านการจูงใจในการทำงานของกลุ่มประชากร

ด้านการจูงใจในการทำงาน	คะแนนรวม	ลำดับ
3.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ	273	3
3.2 ด้านความรับผิดชอบ	256	5
3.3 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	268	4
3.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	313	2
3.5 ด้านการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ	216	7
3.6 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ	319	1
3.7 ด้านความมั่นคง	252	6
3.8 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	194	8

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : จำนวนร้อยละของกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรได้ระบุปัญหาด้านการจูงใจในการทำงานว่ามีโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถไม่เท่าเทียมกันทั้งองค์กร ธนาคารเน้นฝึกอบรมให้กับพนักงานในส่วนกลาง พนักงานสาขาทางภูมิภาคมีการอบรมค่อนข้างน้อย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยังมีความไม่ชัดเจน ไม่มีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน มีการใช้เส้นสายในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ทำมีความซ้ำซ้อน ทำให้งานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบมีการโยนความรับผิดชอบระหว่างกัน ซึ่งเกิดจากปัญหาความซ้ำซ้อนของหน่วยงานและตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงของธนาคารยังมีมากไม่นัก ธนาคารเพิ่งมีกำไรในการดำเนินงาน แม้จะเป็นองค์กรรัฐแต่มีหลายองค์ที่ไม่สามารถเลี้ยงตัวเองได้ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ย้ายมาจากสถาบันการเงินทำให้มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง จึงทำให้มีปัญหาด้านการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ รวมถึงด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีพอ ทำให้งานไม่สมบูรณ์ ไม่มีประสิทธิภาพ

กลุ่มประชากร จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง โดยมีหลักสูตรการอบรมที่ช่วยเสริมการทำงานและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มากขึ้น ธนาคารควรมีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พนักงานมีความมั่นใจและพยายามที่จะพัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปรับปรุงโครงสร้างการทำงานใหม่ ลดความซ้ำซ้อน เพื่อให้การทำงานมีประสิทพิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรให้มากขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ได้ทำความรู้จักเพื่อนร่วมงาน เชื่อมความสัมพันธ์ไมตรีที่ดี เพื่อช่วยลดปัญหาในการทำงาน

4.4.4 ด้านนโยบายและการบริหาร

ผลการศึกษาการจัดอันดับของปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาด้านการปฏิบัติงานตามหลักศาสนาเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง โดยมีคะแนนรวม 85 คะแนน และอันดับสอง คือ ปัญหาการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา โดยมีคะแนนรวม 80 คะแนน ดังตารางที่ 4.12

ตาราง 4.12 ลำดับปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของกลุ่มประชากร

ด้านนโยบายและการบริหาร	คะแนนรวม	ลำดับ
4.1 ปฏิบัติงานตามหลักศาสนา	85	1
4.2 ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา	80	2

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : จำนวนร้อยละของกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรได้ระบุปัญหาด้านนโนบายและการบริหารว่าพนักงานยังขาดความรู้และความเข้าใจในหลักการทำงานของธนาคารภายใต้หลักการศาสนาอิสลาม ส่งผลให้ไม่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับลูกค้าได้อย่างชัดเจนและถ่องแท้ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ของธนาคารยังมีน้อย และไม่เข้าถึงกลุ่มประชาชน ทำให้ยังมีความเข้าใจผิดว่าธนาคารให้บริการเฉพาะลูกค้าที่นับถือศาสนาอิสลาม การปฏิบัติตนตามหลักศาสนายังมีพนักงานบางส่วนที่ละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบของธนาคารซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของธนาคาร

กลุ่มประชากร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 ให้ข้อเสนอแนะว่าธนาคารเร่งประชาสัมพันธ์ธนาคารให้มากขึ้น การจัดอบรมเพิ่มความรู้แก่พนักงานให้มากขึ้นและต่อเนื่อง เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อเสริมความรู้ความเข้าใจทั้งทางแผ่นพับ Email และ Internet เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของธนาคาร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved