

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 วัตถุประสงค์ คือ วัตถุประสงค์แรกเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง วัตถุประสงค์ที่สองเพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง โดยผลการศึกษาที่ได้นำเสนอต่อไปนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง จำนวน 8 สาขา 4 หน่วยงาน จำนวน 137 ราย สามารถแสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือน รายได้เสริมเฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

##### เพศ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 137 ราย พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งประกอบด้วยประชากรเพศหญิงจำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.97 และประชากรเพศชายจำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.03

##### อายุ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 137 ราย พบว่าโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมา คือมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.90

##### สถานภาพสมรส

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 137 ราย พบว่าโดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมีจำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.28 รองลงมา คือ สถานภาพโสดมีจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.90

### ระดับการศึกษาสูงสุด

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 137 ราย พบว่าโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีจำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.55 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทจำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.62

### ตำแหน่งงาน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 137 ราย พบว่าโดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับล่างจำนวน 101 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.72 รองลงมาคือ มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับกลาง 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.52

### รายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 137 ราย พบว่าโดยส่วนใหญ่มีรายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.61 รองลงมาคือ มีรายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือน 25,000-35,000 บาท จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.85

### รายได้เสริมเฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 137 ราย พบว่าโดยส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เสริมเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 83 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.58 รองลงมาคือ มีรายได้เสริมเฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.71

### ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 137 ราย พบว่าโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11- 20 ปี จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.76 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดลำปาง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	89	64.97
ชาย	48	35.03
<b>รวม</b>	<b>137</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 30 ปี	25	18.25
31-40ปี	22	16.05
41-50 ปี	60	43.80
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	30	21.90
<b>รวม</b>	<b>137</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	30	21.90
สมรส	99	72.28
หย่าร้าง	5	3.64
หม้าย	3	2.18
<b>รวม</b>	<b>137</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	5.83
ปริญญาตรี	98	71.55
ปริญญาโท	31	22.62
<b>รวม</b>	<b>137</b>	<b>100.00</b>

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานระดับบน เช่นผู้จัดการสาขา, ผู้อำนวยการฝ่ายผู้บริหารสำนักงานเขต,	12	8.76
พนักงานระดับกลาง เช่นรองผู้จัดการบริการลูกค้า, รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด, หัวหน้าส่วนผู้บริหารงาน	24	17.52
พนักงานระดับล่าง เช่น หัวหน้าส่วน/เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่(บริการลูกค้า)	101	73.72
<b>รวม</b>	<b>137</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2	1.46
15,001-25,000 บาท	33	24.08
25,001-35,000 บาท	45	32.85
35,000 บาทขึ้นไป	57	41.61
<b>รวม</b>	<b>137</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้เสริมเฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ไม่มีรายได้เสริม	83	60.58
1-10,000 บาท	15	10.95
10,001-20,000 บาท	12	8.76
20,000 บาทขึ้นไป	27	19.71
<b>รวม</b>	<b>137</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	2	1.46
1-10ปี	36	26.28
11-20 ปี	50	36.50
20 ปีขึ้นไป	49	35.76
<b>รวม</b>	<b>137</b>	<b>100.00</b>

ที่มา : จากการสำรวจ

## 4.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

### 4.2.1 ด้านความรับผิดชอบ

การมาทำงานตรงต่อเวลาและการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลา ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง จำนวน 137 ราย โดยจำแนกตามความถี่ของการปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 ราย (ร้อยละ 88.32) ที่มาทำงานตรงต่อเวลาบ่อยครั้ง จำนวน 16 ราย (ร้อยละ 11.68) มาทำงานตรงต่อเวลาบางครั้ง และไม่มีใครเลยมาทำงานไม่ตรงต่อเวลา ทางด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลา พบว่า 113 ราย (ร้อยละ 82.48) บ่อยครั้งทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลา และมีเพียง 24 ราย (ร้อยละ 17.52) ที่บางครั้งทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลา ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ

พฤติกรรม	บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยเลย		รวม	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ความรับผิดชอบ								
การมาทำงานตรงต่อเวลา	121	88.32	16	11.68	0	0.00	137	100.00
ทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จตามเวลา	113	82.48	24	17.52	0	0.00	137	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

#### 4.2.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง

การเข้าฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ผ่านสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ KTB e-Training)

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง จำนวน 137 ราย โดยจำแนกตามความถี่ของการปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 82 ราย (ร้อยละ 59.85) เคยเข้าการเข้าฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองบางครั้ง มีเพียง 55 ราย (ร้อยละ 40.15) ที่เข้าฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองบ่อยครั้ง ทางด้าน การเรียนรู้ผ่านสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์(ระบบ KTB e-Training) พบว่า 80 ราย (ร้อยละ 58.39) เรียนรู้ผ่านสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์(ระบบ KTB e-Training)บ่อยครั้ง จำนวน 42 ราย (ร้อยละ 30.66) เรียนรู้ผ่านสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์(ระบบ KTB e-Training) บางครั้ง และมีเพียง 15 ราย (ร้อยละ 10.95) ที่ไม่เคยเรียนรู้ผ่านสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์(ระบบ KTB e-Training) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละพฤติกรรมด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง

พฤติกรรม	บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยเลย		รวม	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
การพัฒนา ศักยภาพตนเอง								
การเข้าฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อ พัฒนาตนเอง	55	40.15	82	59.85	0	0.00	137	100.00
การเรียนรู้ผ่านสื่อบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์(ระบบ KTB e-Training)	80	58.39	42	30.66	15	10.95	137	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

#### 4.2.3 ด้านลักษณะของงาน

การใช้ทักษะความสามารถในการทำงานและการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง จำนวน 137 ราย โดยจำแนกตามความถี่ของการปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 ราย (ร้อยละ 76.64) เคยใช้ทักษะความสามารถในการทำงานบ่อยครั้ง มีเพียง 32 ราย (ร้อยละ 23.36) ที่ใช้ทักษะความสามารถในการทำงานบางครั้ง ทางด้านการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า 110 ราย (ร้อยละ 80.28) ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บ่อยครั้ง จำนวน 25 ราย (ร้อยละ 18.25) ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บางครั้ง และมีเพียง 2 ราย (ร้อยละ 1.46) ที่ไม่เคยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละพฤติกรรมด้านลักษณะของงาน

พฤติกรรม	บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยเลย		รวม	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ลักษณะของงาน การใช้ทักษะความสามารถ ในการทำงาน	105	76.64	32	23.36	0	0.00	137	100.00
การใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	110	80.28	25	18.25	2	1.46	137	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

#### 4.2.4 ด้านการใช้สวัสดิการของทางราชการ

การเบิกค่ารักษาพยาบาลและการใช้สิทธิลาพักร้อน

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการกรุงเทพมหานคร (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง จำนวน 137 ราย โดยจำแนกตามความถี่ของการปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 ราย (ร้อยละ 55.47) เคยเบิกค่ารักษาพยาบาลบางครั้ง มีเพียง 61 ราย (ร้อยละ 44.53) ที่เคยเบิกค่ารักษาพยาบาลบ่อยครั้ง ทางด้านการการใช้สิทธิลาพักร้อน พบว่า 107 ราย (ร้อยละ 78.10) ใช้สิทธิลาพักร้อนบางครั้ง มีเพียงจำนวน 30 ราย (ร้อยละ 21.90) ใช้สิทธิลาพักร้อนบ่อยครั้ง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละพฤติกรรมด้านการใช้สวัสดิการของทางราชการ

พฤติกรรม ลักษณะของงาน	บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยเลย		รวม	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
การเบิกค่ารักษาพยาบาล	61	44.53	76	55.47	0	0.00	137	100.00
การใช้สิทธิลาพักร้อน	30	21.90	107	78.10	0	0.00	137	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ



### 4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

#### 4.3.1.1 การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน

การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานประกอบด้วย หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ เช่น อบรม สัมมนา เป็นต้น และงานที่ปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 ราย พบว่า หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.55 รองลงมา ได้แก่ โอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ เช่น อบรม สัมมนา เป็นต้น โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.52 และงานที่ปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.48 ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคม ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยการมีโอกาสดำเนินงาน ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มี โอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่ สูงขึ้น	0 (0.0)	10 (7.3)	46 (33.6)	76 (55.5)	5 (3.6)	3.55	มาก
โอกาสพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ เสมอ เช่น อบรม สัมมนา เป็นต้น	0 (0.0)	5 (3.6)	56 (40.9)	76 (55.5)	0 (0.0)	3.52	มาก
งานที่ปฏิบัติมีเส้นทาง ความก้าวหน้าสายงานอย่าง ชัดเจน	0 (0.0)	5 (3.6)	61 (44.5)	71 (51.9)	0 (0.0)	3.48	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม=3.52 (มีความสำคัญมาก)							

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.3.1.2 การได้รับผิดชอบงาน

การได้รับผิดชอบงาน ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน และ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 ราย พบว่าการเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงานมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.52 รองลงมา ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ และการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน และมีคะแนนเฉลี่ย 3.27 และ 3.19 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคม ด้านการได้รับผิดชอบงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านการได้รับผิดชอบงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
การมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	35 (25.5)	41 (30.0)	61 (44.5)	0 (0.0)	3.19	ปานกลาง
การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน	0 (0.0)	5 (3.6)	56 (40.9)	76 (55.5)	0 (0.0)	3.52	มาก
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ	0 (0.0)	9 (6.6)	82 (59.9)	46 (33.6)	0 (0.0)	3.27	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม=3.33 (มีความสำคัญปานกลาง)							

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

### 4.3.1.3 การพอใจในลักษณะงานที่ทำ

การพอใจในลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ และงานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 ราย พบว่างานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่มากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.68 รองลงมา ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด และลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากเท่ากัน และมีคะแนนเฉลี่ย 3.55 และ 3.52 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคม ด้านการพอใจในลักษณะงานที่ทำ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านการพอใจในลักษณะงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด	0 (0.0)	9 (6.6)	81 (59.1)	47 (34.3)	0 (0.0)	3.55	มาก
ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ	0 (0.0)	11 (8.0)	43 (31.4)	72 (52.6)	11 (8.0)	3.52	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (40.1)	72 (52.6)	10 (7.3)	3.68	มาก
ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม=3.59 (มีความสำคัญมาก)							

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.3.1.4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 137ราย พบว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.88 รองลงมา ได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.72 และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.34 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคม ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (3.6)	81 (59.1)	51 (37.2)	4.34	มาก
บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (40.1)	17 (52.6)	120 (7.3)	4.88	มากที่สุด
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (8.8)	15 (11.0)	110 (80.2)	4.72	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม=4.65 (มีความสำคัญมากที่สุด)							

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.3.1.5 ความมั่นคงของงาน

ความมั่นคงของงาน ประกอบด้วยการมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์การ การมีหลักประกันยามเกษียณ และตำแหน่งงานมีความมั่นคง

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 ราย พบว่าตำแหน่งงานมีความมั่นคงมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.93 รองลงมา ได้แก่ การมีหลักประกันยามเกษียณ โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.82 และการมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์การ โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.25 ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคม ด้านความมั่นคงของงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
การมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์การ	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (5.8)	87 (63.5)	42 (30.7)	4.25	มาก
การมีหลักประกันยามเกษียณ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (18.2)	112 (81.8)	4.82	มากที่สุด
ตำแหน่งงานมีความมั่นคง	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.5)	5 (3.6)	130 (94.9)	4.93	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม=4.67 (มีความสำคัญมากที่สุด)							

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.3.1.6 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ประกอบด้วยสถานที่ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ และอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 ราย พบว่าสถานที่ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.31 รองลงมา ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ และอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากเท่ากัน และมีคะแนนเฉลี่ย 4.20 และ 4.11 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
สถานที่ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (9.5)	69 (50.4)	55 (40.1)	4.31	มาก
สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	0 (0.0)	2 (1.5)	9 (6.6)	86 (62.7)	40 (29.2)	4.20	มาก
อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (7.3)	102 (74.5)	25 (18.2)	4.11	มาก
ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม=4.21(มีความสำคัญมาก)							

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

### 4.3.2 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

#### 4.3.2.1 ค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน

ค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ประกอบการได้รับพิจารณาการจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนตามความสามารถในการปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมและอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 ราย พบว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับโดยเห็นว่ามีเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.95 รองลงมา ได้แก่ การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมและการได้รับการพิจารณาการจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนตามความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากเท่ากัน และมีคะแนนเฉลี่ย 3.70 และ 3.68 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
การได้รับพิจารณาการจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนตามความสามารถในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	52 (38.0)	77 (56.1)	8 (5.9)	3.68	มาก
การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	0 (0.0)	0 (0.0)	56 (40.8)	66 (48.2)	15 (11.0)	3.70	มาก
อัตราเงินเดือนที่ได้รับโดยเห็นว่ามีเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	0 (0.0)	9 (6.6)	65 (47.4)	43 (31.4)	20 (14.6)	3.95	มาก
ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม=3.78 (มีความสำคัญมาก)							

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.3.2.2 ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ประกอบด้วยธนาคารสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เป็นประจำ การให้บริการด้านความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่นการให้ที่พัก การรักษาพยาบาล บริการห้องสมุด เป็นต้น และมีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีความยืดหยุ่นและความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 ราย พบว่าธนาคารสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เป็นประจำมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.95 รองลงมา ได้แก่ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีความยืดหยุ่นและความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้บริการด้านความสะดวกสบายต่างๆเช่นการให้ที่พัก การรักษาพยาบาล บริการห้องสมุด เป็นต้น โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน และมีคะแนนเฉลี่ย 3.34 และ 2.83 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ธนาคารสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เป็นประจำ	0 (0.0)	3 (2.2)	20 (14.6)	95 (69.3)	19 (13.9)	3.95	มาก
การให้บริการด้านความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่นการให้ที่พัก การรักษาพยาบาล บริการห้องสมุด เป็นต้น	6 (4.4)	30 (21.9)	82 (59.8)	19 (13.9)	0 (0.0)	2.83	ปานกลาง
มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีความยืดหยุ่นและความแตกต่างระหว่างบุคคล	0 (0.0)	12 (8.7)	66 (48.2)	59 (43.1)	0 (0.0)	3.34	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม=3.37 (มีความสำคัญปานกลาง)							

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง



### 4.3.2.3 สวัสดิการ

สวัสดิการ ประกอบด้วย ความพึงพอใจของสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทาง  
ธนาคาร ธนาคารมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และ  
สวัสดิการที่ได้รับจากทางธนาคารมีความเท่าเทียมกัน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137ราย พบว่าความพึงพอใจของ  
สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางธนาคารมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย  
4.35 รองลงมา ได้แก่ ธนาคารมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรอย่าง  
เหมาะสมและสวัสดิการที่ได้รับจากทางธนาคารมีความเท่าเทียมกัน โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก  
เท่ากัน และมีคะแนนเฉลี่ย 4.26 และ 3.56 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านเศรษฐกิจ ด้าน  
สวัสดิการ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
ความพึงพอใจของสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากทางธนาคาร	0 (0.0)	3 (2.2)	20 (14.6)	95 (69.3)	19 (13.9)	4.35	มาก
ธนาคารมีการปรับปรุงระบบการ จัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากร อย่างเหมาะสม	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (5.1)	88 (64.2)	42 (30.7)	4.26	มาก
สวัสดิการที่ได้รับจากทางธนาคาร มีความเท่าเทียมกัน	0 (0.0)	15 (11.0)	30 (21.9)	92 (67.1)	0 (0.0)	3.57	มาก
ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม=4.06 (มีความสำคัญมาก)							

ที่มา: จากการสำรวจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.4 ระดับความสำคัญรวมของปัจจัยทางด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

จากระดับความสำคัญรวมของปัจจัยทางด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 ราย มีระดับความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงของงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ระดับความสำคัญมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สวัสดิการ ค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน การพอใจในลักษณะงานที่ทำ และการมีโอกาask้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินและการได้รับผิดชอบงาน และค่าเฉลี่ยความสำคัญรวมมีค่ามาก มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.90 ดังตารางที่ 4.15

#### ตารางที่ 4.15 แสดงระดับความสำคัญรวมของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย
ความมั่นคงของงาน	มีความสำคัญมากที่สุด	4.67
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	มีความสำคัญมากที่สุด	4.65
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	มีความสำคัญมาก	4.21
สวัสดิการ	มีความสำคัญมาก	4.06
ค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน	มีความสำคัญมาก	3.78
การพอใจในลักษณะงานที่ทำ	มีความสำคัญมาก	3.59
การมีโอกาask้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีความสำคัญมาก	3.52
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	มีความสำคัญปานกลาง	3.37
การได้รับผิดชอบงาน	มีความสำคัญปานกลาง	3.33
<b>ระดับความสำคัญรวม</b>	<b>ความสำคัญมาก</b>	<b>3.90</b>

ที่มา : จากการสำรวจ

#### 4.5 ปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

##### 4.5.1 ปัญหาทางด้านสังคม

##### 1. การมีโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

ผลศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางจำนวน 137 ราย ต่อปัญหาและอุปสรรคทางด้านสังคม ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่ากลุ่มประชากรมีระดับปัญหาและอุปสรรค ลำดับหนึ่งคือ การพิจารณา การขึ้นเงินเดือนประจำปีไม่มีความยุติธรรม ลำดับสองคือ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานไม่มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ และลำดับสามคือ การไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคม ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	คะแนนรวม	ลำดับ
การพิจารณา การขึ้นเงินเดือนประจำปีไม่มีความยุติธรรม	295	1
หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานไม่มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	273	2
การไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	251	3

ที่มา : จากการสำรวจ

##### 2. การพอใจในลักษณะงานที่ทำ

ผลศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางจำนวน 137 ราย ต่อปัญหาและอุปสรรคทางด้านสังคม ด้านการพอใจในลักษณะงานที่ทำ พบว่ากลุ่มประชากรมีระดับปัญหาและอุปสรรค ลำดับหนึ่งคือ งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ลำดับสองคือ งานที่ปฏิบัติไม่มีการวางแผนและจัดระบบไว้ชัดเจน และลำดับสามคือ กระบวนการในการทำงานไม่ชัดเจน ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคม ด้านการพอใจในลักษณะงานที่ทำ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

การพอใจในลักษณะงานที่ทำ	คะแนนรวม	ลำดับ
งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	284	1
งานที่ปฏิบัติไม่มีการวางแผนและจัดระบบไว้ชัดเจน	278	2
กระบวนการในการทำงานไม่ชัดเจน	258	3

ที่มา : จากการสำรวจ

### 3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ผลศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางจำนวน 137 ราย ต่อปัญหาและอุปสรรคทางด้านสังคม ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พบว่ากลุ่มประชากรมีระดับปัญหาและอุปสรรค ลำดับหนึ่งคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานไม่มีการช่วยเหลือกันแก้ปัญหา ต่างคนต่างอยู่ ลำดับสองคือ ในหน่วยงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน และลำดับสามคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่าน ก้าวภายในหน้าที่ ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคม ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	คะแนนรวม	ลำดับ
เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานไม่มีการช่วยเหลือกันแก้ปัญหา ต่างคนต่างอยู่	286	1
ท่านรู้สึกว่ในหน่วยงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	273	2
ผู้บังคับบัญชาไม่เคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่าน ก้าวภายในหน้าที่	207	3

ที่มา : จากการสำรวจ

#### 4.5.2 ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

##### 1. ค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน

ผลศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางจำนวน 137 ราย ต่อปัญหาและอุปสรรคทางด้านเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทนพบว่ากลุ่มประชากรมีระดับปัญหาและอุปสรรค ลำดับหนึ่งคือ การขึ้นเงินเดือนประจำปี มีอัตราต่ำหรือไม่เหมาะสม ลำดับสอง คือ โบนัสที่ธนาคารจ่ายให้พนักงานในแต่ละปี และลำดับสามคือ อัตราเงินเดือนก่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับธนาคารพาณิชย์อื่นๆ ดังแสดงในตาราง ที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทางด้านเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน	คะแนนรวม	ลำดับ
การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีอัตราต่ำหรือไม่เหมาะสม	297	1
โบนัสที่ธนาคารจ่ายให้พนักงานในแต่ละปี	289	2
อัตราเงินเดือนก่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับธนาคารพาณิชย์ อื่นๆ	225	3

ที่มา : จากการสำรวจ

##### 2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน

ผลศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางจำนวน 137 ราย ต่อปัญหาและอุปสรรคทางด้านเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินพบว่ากลุ่มประชากรมีระดับปัญหาและอุปสรรค ลำดับหนึ่งคือ มีการส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถสูงได้ไม่ทั่วถึงและไม่มีความเหมาะสม ลำดับสองคือ โอกาสในการพัฒนาฝึกอบรมและพนักงานมีน้อยและลำดับสามคือ การเบิกค่าใช้จ่ายในการไปฝึกอบรม สัมมนา ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทางด้านเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	คะแนนรวม	ลำดับ
มีการส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถสูงได้ไม่ทั่วถึง และไม่มีความเหมาะสม	284	1
โอกาสในการพัฒนาฝึกอบรมและพนักงานมีน้อย	274	2
การเบิกค่าใช้จ่ายในการไปฝึกอบรม สัมมนา	267	3

ที่มา : จากการสำรวจ

### 3. สวัสดิการ

ผลศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางจำนวน 137 ราย ต่อปัญหาและอุปสรรคทางด้านเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ประชากรมีระดับปัญหาและอุปสรรค ลำดับหนึ่งคือ การเบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลได้น้อยเกินไป ลำดับสองคือ จำนวนวันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ ไม่เหมาะสม และลำดับสามคือ การสมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากทางธนาคารน้อยเกินไป ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

สวัสดิการ	คะแนนรวม	ลำดับ
การเบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลได้น้อยเกินไป	299	1
จำนวนวันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ ไม่เหมาะสม	253	2
การสมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากทางธนาคารน้อยเกินไป	249	3

ที่มา : จากการสำรวจ

ผลศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางจำนวน 137 ราย ต่อปัญหาและอุปสรรคทางด้านสังคมรวมทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับปัญหาและอุปสรรคได้ ดังนี้ ลำดับหนึ่งคือ การพอใจในลักษณะงานที่ทำ ลำดับสองคือ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลำดับสามคือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทางด้านสังคมทั้ง 3 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัญหาทางด้านสังคม	คะแนนรวม	ลำดับที่
การพอใจในลักษณะงานที่ทำ	820	1
การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	819	2
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	766	3

ที่มา : จากการสำรวจ

ผลศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางจำนวน 137 ราย ต่อปัญหาและอุปสรรคทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับปัญหาและอุปสรรคได้ดังนี้ ลำดับหนึ่งคือ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ลำดับสองคือ ค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน และลำดับสามคือ สวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทางด้านเศรษฐกิจทั้ง 3 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ	คะแนนรวม	ลำดับที่
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	825	1
ค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน	811	2
สวัสดิการ	801	3

ที่มา : จากการสำรวจ