

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้จะพิจารณาข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งในองค์กร หน้าที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และการรับทราบโครงการพัฒนาระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า (ตารางที่ 1 – ตารางที่ 8)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 9 – ตารางที่ 14)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ หรือปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และเรื่องส่วนตัว (ตารางที่ 15 – ตารางที่ 22)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับของปัญหาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานประกอบด้วย

3.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน (ตารางที่ 23 – ตารางที่ 28)

3.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ประกอบด้วย ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของธนาคาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และเรื่องส่วนตัว (ตารางที่ 29 – ตารางที่ 35)

ส่วนที่ 4 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (ตารางที่ 36 – ตารางที่ 47)

ส่วนที่ 5 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (ตารางที่ 48 – ตารางที่ 59)

ส่วนที่ 6 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (ตารางที่ 60 – 71)

ส่วนที่ 7 ปัญหาอื่นๆ จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	103	68.7
หญิง	47	31.3
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 68.7 และเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 31.3

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	6	4.0
30 – 35 ปี	58	38.7
36 – 40 ปี	44	29.3
41 – 45 ปี	28	18.7
มากกว่า 45 ปี	14	9.3
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือ อายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 และอายุ 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	14.7
ปริญญาตรี	107	71.3
สูงกว่าปริญญาตรี	21	14.0
อื่นๆ	-	-
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.7 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานในธนาคาร กสิกรไทย จำกัด(มหาชน)

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	22	14.7
10 – 15 ปี	71	47.3
16 – 20 ปี	34	22.7
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	23	15.3
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในธนาคารกสิกรไทยมาเป็นเวลา 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ ทำงานมาเป็นเวลา 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.7 และทำงานมาเป็นเวลามากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในองค์กร

ตำแหน่งในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานขั้นต้น	18	12.0
พนักงานชั้นกลาง	32	21.3
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	53	35.3
หัวหน้าส่วน	43	28.7
อื่นๆ	4	2.7
รวม	150	100.0

หมายเหตุ อื่นๆ ได้แก่ พนักงานบริการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย และพนักงานขับรถ

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาคือ หัวหน้าส่วน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และพนักงานชั้นกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน้าที่

หน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการให้บริการลูกค้า	73	48.7
ด้านทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายสินเชื่อ	33	22.0
ด้านงานสนับสนุน	13	8.6
สำนักงานเขต, ศูนย์เงินสด	9	6.0
ด้านติดตามและประนอมหนี้	16	10.7
อื่นๆ	6	4.0
รวม	150	100.0

หมายเหตุ อื่นๆ ได้แก่ ศูนย์ต่างประเทศ ความคุมบัญชี และประเมินราคาหลักประกัน

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหน้าที่ในด้านการให้บริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ ทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายสินเชื่อ คิดเป็นร้อยละ 22.0 และด้านติดตามและประนอมหนี้ คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	3.3
10,000 – 20,000 บาท	62	41.3
20,001 – 30,000 บาท	48	32.0
30,001 – 40,000 บาท	22	14.7
มากกว่า 40,000 บาท	13	8.7
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.0 และมีเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการรับทราบ โครงการพัฒนาระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า

การรับทราบโครงการพัฒนาระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	148	98.7
ไม่ทราบ	2	1.3
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทราบการนำโครงการพัฒนาระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้ามาใช้ในการบริหารการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 98.7 และไม่ทราบการนำโครงการพัฒนาระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้ามาใช้ในการบริหารการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	31 (20.7)	94 (62.7)	25 (16.6)	-	-	4.04 มาก
2.ขอบเขตของงานที่ ปฏิบัติ	29 (19.3)	89 (59.4)	29 (19.3)	3 (2.0)	-	3.96 มาก
3.ความน่าสนใจของงาน ที่ปฏิบัติ	32 (21.3)	94 (62.7)	22 (14.7)	2 (1.3)	-	4.04 มาก
4.ความท้าทายของงานที่ ปฏิบัติ	35 (23.3)	81 (54.0)	30 (20.0)	4 (2.7)	-	3.98 มาก
รวม						4.01 มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01 โดยปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญในระดับมากคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.04 เท่ากัน รองลงมาคือ ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98 และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จใน งาน	43 (28.7)	82 (54.7)	23 (15.3)	2 (1.3)	-	4.11 มาก
2.งานสำเร็จลุล่วงเป็น ไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	43 (28.7)	78 (52.0)	27 (18.0)	2 (1.3)	-	4.08 มาก
3.การบันทึกประวัติผล งานที่ทำ	25 (16.7)	74 (49.3)	45 (30.0)	6 (4.0)	-	3.79 มาก
รวม						3.99 มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน
การทำงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.99 โดยปัจจัยย่อยที่มี
ความสำคัญในระดับมากคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.11
รองลงมาคือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.08 และการบันทึก
ประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากธนาคาร	20 (13.3)	58 (38.7)	59 (39.3)	10 (6.7)	3 (2.0)	3.55 มาก
2.ความมีเกียรติและศักดิ์ ศรีในอาชีพและสังคม ยอมรับ	20 (13.3)	87 (58.0)	36 (24.0)	6 (4.0)	1 (0.7)	3.79 มาก
3.ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในปัจจุบันเป็นตำแหน่ง ที่มีเกียรติ	17 (11.3)	79 (52.7)	44 (29.3)	7 (4.7)	3 (2.0)	3.67 มาก
4.ความสำคัญของผู้ ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	24 (16.0)	81 (54.0)	37 (24.7)	6 (4.0)	2 (1.3)	3.79 มาก
รวม						3.70 มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน
การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.70 โดยปัจจัยย่อย
ที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน
ต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.79 เท่ากัน รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่ง
ที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 และการได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.55

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน ในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	ความหมาย
1.มีปริมาณงานที่เหมาะสม	34 (22.7)	83 (55.3)	27 (18.0)	5 (3.3)	1 (0.7)	3.96 มาก
2.มีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงานและ แนวทางการปฏิบัติงาน	27 (18.0)	76 (50.7)	39 (26.0)	7 (4.6)	1 (0.7)	3.81 มาก
3.มีโอกาสแสดงความ สามารถในงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	38 (25.3)	75 (50.0)	33 (22.0)	1 (0.7)	3 (2.0)	3.96 มาก
รวม						3.91 มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน
การทำงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 โดยปัจจัยย่อยที่มีความ
สำคัญในระดับมาก คือ ปริมาณงานที่เหมาะสม และการมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่
รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96 เท่ากัน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและ
แนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ธนาคารมีการกำหนด แนวทางการเลื่อน ตำแหน่งชัดเจน	22 (14.7)	51 (34.0)	53 (35.3)	20 (13.3)	4 (2.7)	3.45 มาก
2.ธนาคารให้โอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	24 (16.0)	43 (28.7)	53 (35.3)	27 (18.0)	3 (2.0)	3.39 ปานกลาง
3.การกำหนดหลักเกณฑ์ พิจารณาตัวบุคคลให้ได้ รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	23 (15.3)	49 (32.7)	54 (36.0)	22 (14.7)	2 (1.3)	3.46 มาก
4.มีโอกาสในการเรียนรู้ งานด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเองตลอดเวลา	23 (15.3)	67 (44.7)	47 (31.3)	12 (8.0)	1 (0.7)	3.66 มาก
รวม						3.49 มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน
การทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่า
เฉลี่ย 3.49 โดยปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญในระดับมากคือ การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ
เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมาคือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัว
บุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.46 และธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อน
ตำแหน่งชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยย่อยที่มี
ความสำคัญในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.39

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับปัจจัย
 จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.01	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	3.99	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.70	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.91	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.49	มาก
รวม	3.82	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน
 การทำงานโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความสำคัญจาก
 มากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ
 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	17 (11.3)	77 (51.4)	53 (35.3)	3 (2.0)	-	3.72 มาก
2.ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	14 (9.3)	81 (54.1)	47 (31.3)	8 (5.3)	-	3.67 มาก
3.ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ	20 (13.3)	75 (50.0)	48 (32.0)	7 (4.7)	-	3.72 มาก
4.ความยืดหยุ่นในการบริหาร	26 (17.3)	63 (42.0)	54 (36.0)	7 (4.7)	-	3.72 มาก
5.การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน	30 (20.0)	70 (46.7)	47 (31.3)	2 (1.3)	1 (0.6)	3.84 มาก
6.การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ	18 (12.0)	61 (40.7)	57 (38.0)	13 (8.7)	1 (0.6)	3.55 มาก
7.การประสานงานระหว่างทีมขาย ทีมให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้	24 (16.0)	70 (46.7)	42 (28.0)	13 (8.7)	1 (0.7)	3.69 มาก
8.การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย	17 (11.3)	77 (51.4)	50 (33.3)	6 (4.0)	-	3.70 มาก
9.การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	17 (11.3)	77 (51.4)	43 (28.7)	11 (7.3)	2 (1.3)	3.64 มาก
รวม						3.69 มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบังคับจรรยาบรรณด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.69 โดยปัจจัยจรรยาบรรณที่มีความสำคัญในระดับมากคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ และความยืดหยุ่นในการบริหาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72 เท่ากัน และการควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้อง กับนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.70

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
สำคัญ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้
บังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจที่ บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.การติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	35 (23.3)	74 (49.3)	39 (26.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	3.94 มาก
2.การให้ความสนใจใน ข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้ บังคับบัญชา	34 (22.6)	67 (44.7)	45 (30.0)	4 (2.7)	-	3.87 มาก
3.การได้รับความช่วยเหลือ ในเรื่องทั่วไปจากผู้ บังคับบัญชา	30 (20.0)	65 (43.3)	51 (34.0)	4 (2.7)	-	3.81 มาก
รวม						3.87 มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ
ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย
3.87 โดยปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือการให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้บังคับ
บัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ด้วย
ค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจูงใจที่ บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็นกัน เอง	37 (24.7)	79 (52.7)	32 (21.3)	2 (1.3)	-	4.01 มาก
2.การช่วยเหลือกันใน การทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	38 (25.3)	77 (51.4)	33 (22.0)	2 (1.3)	-	4.01 มาก
3.การเปิดโอกาสให้ทุก คนได้แสดงความคิด เห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	39 (26.0)	69 (46.0)	38 (25.3)	4 (2.7)	-	3.95 มาก
4.การปรึกษาหารือ ระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน	46 (30.7)	64 (42.7)	37 (24.7)	3 (1.9)	-	4.02 มาก
รวม						4.00 มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 โดยปัจจัยย่อยที่มี
ความสำคัญในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วย
ค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกัน
ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01 เท่ากัน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้
แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยจูงใจที่ บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ผลประโยชน์ต่อความ มั่นคงในอาชีพของ พนักงาน	47 (31.3)	51 (34.0)	40 (26.7)	11 (7.3)	1 (0.7)	3.88 มาก
2.การต้องโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่และ สถานที่ทำงานตามคำสั่ง ของธนาคาร	32 (21.3)	55 (36.7)	55 (36.7)	6 (4.0)	2 (1.3)	3.73 มาก
รวม						3.81 มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ
ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 โดยปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญใน
ระดับมากคือ ผลประโยชน์ต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย
3.88 และการต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย
3.73

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยจูงใจที่ บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.เงินเดือนที่ได้รับ	37 (24.7)	49 (32.7)	55 (36.7)	9 (5.9)	-	3.76 มาก
2.ค่าตอบแทนในการ ทำงานล่วงเวลา	26 (17.3)	38 (25.4)	28 (18.7)	44 (29.3)	14 (9.3)	3.12 ปานกลาง
3.สวัสดิการด้านโบนัส	35 (23.3)	45 (30.0)	47 (31.3)	22 (14.7)	1 (0.7)	3.61 มาก
4.การลา กิจ ลาป่วย ลา พักผ่อน	27 (18.0)	52 (34.7)	56 (37.3)	14 (9.3)	1 (0.7)	3.60 มาก
5.สวัสดิการค่ารักษา พยาบาล	37 (24.7)	41 (27.3)	56 (37.3)	15 (10.0)	1 (0.7)	3.65 มาก
6.สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อ ซื้อบ้าน ซื้อรถ	23 (15.3)	43 (28.7)	60 (40.0)	20 (13.3)	4 (2.7)	3.41 มาก
7.สวัสดิการของธนาคาร ที่มีต่อครอบครัว	25 (16.7)	41 (27.3)	44 (29.3)	30 (20.0)	10 (6.7)	3.27 ปานกลาง
รวม						3.49 มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.49 โดยปัจจัยย่อยที่มีความ
สำคัญในระดับมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมาคือ สวัสดิการค่ารักษา
พยาบาล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.65 และสวัสดิการด้านโบนัส ด้วยค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีความ
สำคัญในระดับปานกลางคือ สวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว ด้วยค่าเฉลี่ย 3.27 และ
ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.12

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่ บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน	39 (26.0)	39 (26.0)	42 (28.0)	28 (18.7)	2 (1.3)	3.57 มาก
2.มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	30 (20.0)	70 (46.7)	37 (24.7)	13 (8.6)	-	3.78 มาก
3.ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	30 (20.0)	79 (52.7)	33 (22.0)	7 (4.6)	1 (0.7)	3.87 มาก
4.ขนาดของสถานที่ทำงาน	11 (7.3)	74 (49.3)	55 (36.7)	10 (6.7)	-	3.57 มาก
5.แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	28 (18.7)	74 (49.3)	42 (28.0)	6 (4.0)	-	3.83 มาก
6.ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	29 (19.3)	84 (56.0)	34 (22.7)	3 (2.0)	-	3.93 มาก
7.ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	29 (19.3)	81 (54.0)	33 (22.0)	6 (4.0)	1 (0.7)	3.87 มาก
รวม						3.77 มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77 โดยปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญในระดับมากคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาคือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 เท่ากัน และแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านเรื่องส่วนตัว

ปัจจัยจูงใจที่ บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัจจัย					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.การเปลี่ยนระบบการทำงาน ของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ใน ครอบครัวดีขึ้น	20 (13.3)	69 (46.0)	44 (29.3)	16 (10.7)	1 (0.7)	3.61 มาก
2.ความรักความอบอุ่น ในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการ ทำงาน	32 (21.3)	79 (52.7)	34 (22.7)	5 (3.3)	-	3.92 มาก
3.มีความผูกพันกับ ธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนิน ชีวิต	25 (16.7)	77 (51.3)	35 (23.3)	10 (6.7)	3 (2.0)	3.74 มาก
รวม						3.76 มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ
ด้านเรื่องส่วนตัวโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.76 โดยปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญในระดับ
มากคือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92
รองลงมาคือ ความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย 3.74
และ การเปลี่ยนระบบการทำงาน ของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น ด้วย
ค่าเฉลี่ย 3.61

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับปัจจัย
 จูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.69	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.81	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.49	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.77	มาก
ด้านเรื่องส่วนตัว	3.76	มาก
รวม	3.77	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความสำคัญ จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้
 บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเรื่องส่วนตัว
 ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับของปัญหาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัว กระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1. ลักษณะงานที่ไม่ สามารถตอบสนอง ความต้องการ	8 (5.3)	72 (48.1)	53 (35.3)	14 (9.3)	3 (2.0)	3.45 มาก
2. ไม่ได้ทำงานตรงกับ ความรู้ความสามารถ	10 (6.7)	50 (33.3)	71 (47.3)	15 (10.0)	4 (2.7)	3.31 ปานกลาง
3. ไม่ได้ทำงานที่ตรงกับ ความถนัด	13 (8.6)	50 (33.3)	61 (40.7)	22 (14.7)	4 (2.7)	3.31 ปานกลาง
4. ไม่ได้ทำงานที่ทำทนาย	8 (5.3)	43 (28.7)	74 (49.3)	21 (14.0)	4 (2.7)	3.20 ปานกลาง
รวม						3.32 ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.32 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนปัจจัยที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ ไม่ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ และ ไม่ได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด ด้วยค่าเฉลี่ย 3.31 และไม่ได้ทำงานที่ทำทนาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.20

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1. รู้สึกไม่สมหวังในสิ่งที่ตั้งใจและปรารถนาอยากจะทำ	7 (4.6)	62 (41.3)	58 (38.7)	19 (12.7)	4 (2.7)	3.33 ปานกลาง
2. ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	19 (12.7)	52 (34.7)	59 (39.3)	15 (10.0)	5 (3.3)	3.43 มาก
3. ประสิทธิภาพงานไม่ได้รับบริการบันทึก	10 (6.7)	56 (37.3)	54 (36.0)	22 (14.7)	8 (5.3)	3.25 ปานกลาง
รวม						3.34 ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 โดยปัจจัยที่มีปัญหาในระดับมากคือ ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ รู้สึกไม่สมหวังในสิ่งที่ตั้งใจและปรารถนาอยากจะทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 และประสิทธิภาพงานไม่ได้รับบริการบันทึก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.25

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากธนาคาร	8 (5.3)	43 (28.8)	62 (41.3)	32 (21.3)	5 (3.3)	3.11 ปานกลาง
2.ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	7 (4.7)	42 (28.0)	61 (40.7)	34 (22.7)	6 (3.9)	3.07 ปานกลาง
รวม						3.09 ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.09 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ ไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.11 และไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.07

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัว กระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ปริมาณงานไม่เหมาะสม	15 (10.0)	46 (30.7)	67 (44.7)	17 (11.3)	5 (3.3)	3.33 ปานกลาง
2.ธนาคารไม่ให้โอกาส ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง	8 (5.2)	28 (18.7)	79 (52.7)	28 (18.7)	7 (4.7)	3.01 ปานกลาง
3.ธนาคารไม่ให้โอกาส ในการร่วมตัดสินใจ	5 (3.3)	38 (25.3)	69 (46.0)	34 (22.7)	4 (2.7)	3.04 ปานกลาง
รวม						3.13 ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.13 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับปานกลาง คือ ปริมาณงานไม่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 รองลงมาคือ ธนาคารไม่ให้โอกาสในการร่วมตัดสินใจ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.04 และธนาคารไม่ให้โอกาสทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.01

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหาที่
เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัว กระตุ้นในการทำงาน	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ธนาคารไม่ให้โอกาส ในเรื่องการเลื่อน ตำแหน่ง	17 (11.3)	43 (28.7)	62 (41.3)	21 (14.0)	7 (4.7)	3.28 ปานกลาง
2.ธนาคารไม่ให้โอกาส เลือกเข้ารับการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการ ทำงานที่ต้องการ	14 (9.3)	45 (30.0)	58 (38.7)	26 (17.3)	7 (4.7)	3.22 ปานกลาง
รวม						3.25 ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงใจที่
เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ด้วย
ค่าเฉลี่ย 3.25 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ ธนาคารไม่ให้โอกาสในเรื่องการเลื่อน
ตำแหน่ง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.28 และธนาคารไม่ให้โอกาสเลือกเข้ารับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการ
ทำงานที่ต้องการ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.22

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.32	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จของงาน	3.34	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.09	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.13	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.25	ปานกลาง
รวม	3.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.23 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัญหาจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านนโยบายและการบริหารของธนาคาร

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ขาดการกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ	9 (6.0)	46 (30.7)	61 (40.7)	30 (19.9)	4 (2.7)	3.17 ปานกลาง
2.การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งไม่ชัดเจน	15 (10.0)	53 (35.3)	54 (36.0)	25 (16.7)	3 (2.0)	3.35 ปานกลาง
3.ขาดการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชา	4 (2.7)	42 (28.0)	68 (45.3)	29 (19.3)	7 (4.7)	3.05 ปานกลาง
4.พนักงานทุกระดับไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	7 (4.7)	46 (30.7)	66 (43.9)	28 (18.6)	3 (2.0)	3.17 ปานกลาง
5.ไม่ได้รับการชี้แจงนโยบายด้านโครงการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า (CRM)	6 (4.0)	52 (34.7)	57 (38.0)	28 (18.7)	7 (4.7)	3.15 ปานกลาง
6.ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของธนาคาร	9 (6.0)	51 (34.0)	63 (42.0)	21 (14.0)	6 (4.0)	3.24 ปานกลาง
7.ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายของธนาคาร	7 (4.7)	63 (42.0)	58 (38.7)	19 (12.6)	3 (2.0)	3.35 ปานกลาง
8.ขาดการประสานงานระหว่างทีมงานขาย ทีมงานบริการหน่วยแก้ไขหนี้	15 (10.0)	57 (38.0)	54 (36.0)	18 (12.0)	6 (4.0)	3.38 ปานกลาง
รวม						3.23 ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของธนาคาร โดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.23 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ ขาดการประสานงานระหว่างทีมงานขาย ทีมงานบริการ หน่วยแก้ไข ด้วยค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ในตำแหน่งไม่ชัดเจน และขาดความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายของธนาคาร ด้วย
ค่าเฉลี่ย 3.35 เท่ากัน และขาดความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย
3.24

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ปัจจัยเชิงจิต ที่บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้ บังคับบัญชา	11 (7.3)	49 (32.7)	50 (33.3)	27 (18.0)	13 (8.7)	3.12 ปานกลาง
2.เมื่อมีปัญหาในการ ทำงานไม่ได้รับความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับ บัญชา	11 (7.3)	41 (27.3)	48 (32.1)	38 (25.3)	12 (8.0)	3.01 ปานกลาง
3.ความไม่สะดวกใน การติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	9 (6.0)	39 (26.0)	55 (36.7)	36 (24.0)	11 (7.3)	2.99 ปานกลาง
4.ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	11 (7.3)	46 (30.7)	46 (30.7)	28 (18.7)	19 (12.6)	3.01 ปานกลาง
รวม						3.03 ปานกลาง

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.03 โดยปัจจัยที่มีปัญหาในระดับปานกลาง คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.12 รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยค่าเฉลี่ย 3.01 เท่ากัน และความไม่สะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วย ค่าเฉลี่ย 2.99

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหาที่
เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ที่บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.ผลประกอบการของ ธนาคารทำให้ขาดความ มั่นคงต่อสภาพการจ้าง ในอนาคต	22 (14.7)	65 (43.3)	49 (32.7)	10 (6.7)	4 (2.6)	3.61 มาก
2.การเปลี่ยนระบบการ ทำงานทำให้ขาดความ มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	21 (14.0)	69 (46.1)	35 (23.3)	20 (13.3)	5 (3.3)	3.54 มาก
3.การถูกโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยไม่สมัครใจ	33 (22.0)	52 (34.7)	43 (28.7)	14 (9.3)	8 (5.3)	3.59 มาก
รวม						3.58 มาก

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่
บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมมีปัญหาในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย
3.58 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับมากคือ ผลประกอบการของธนาคารทำให้ขาดความมั่นคงต่อ
สภาพการจ้างในอนาคต ด้วยค่าเฉลี่ย 3.61 รองลงมาคือ การถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน
โดยไม่สมัครใจ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.59 และการเปลี่ยนระบบการทำงานทำให้ขาดความมั่นคงใน
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.54

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหาที่
เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยเชิงจิต ที่บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.เงินเดือนที่ได้รับไม่ เหมาะสม	28 (18.7)	51 (34.0)	42 (28.0)	23 (15.3)	6 (4.0)	3.48 มาก
2.ค่าตอบแทนในการ ทำงานล่วงเวลา	29 (19.3)	50 (33.4)	35 (23.3)	27 (18.0)	9 (6.0)	3.42 มาก
3.สวัสดิการโบนัส	32 (21.3)	49 (32.7)	49 (32.7)	17 (11.3)	3 (2.0)	3.60 มาก
4.การลา กิจ ลาป่วย ลา พักผ่อน	17 (11.3)	42 (28.0)	56 (37.4)	24 (16.0)	11 (7.3)	3.20 ปานกลาง
5.สวัสดิการค่ารักษา พยาบาล	22 (14.7)	48 (32.0)	55 (36.7)	19 (12.6)	6 (4.0)	3.41 มาก
6.สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อ ซื้อบ้าน ซื้อรถ	13 (8.7)	53 (35.3)	58 (38.7)	20 (13.3)	6 (4.0)	3.31 ปานกลาง
7.สวัสดิการของธนาคาร ที่มีต่อครอบครัว	23 (15.3)	43 (28.7)	52 (34.7)	22 (14.7)	10 (6.6)	3.31 ปานกลาง
รวม						3.39 ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.39 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับมากที่สุดคือ สวัสดิการโบนัส ด้วยค่าเฉลี่ย 3.60 รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.48 และค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนปัจจัยที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถ และสวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว ด้วยค่าเฉลี่ย 3.31 เท่ากัน และการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.20

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ที่บำรุงรักษาจิต	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	45 (30.0)	62 (41.3)	33 (22.0)	6 (4.0)	4 (2.7)	3.92 มาก
2.เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ	22 (14.7)	62 (41.3)	46 (30.7)	13 (8.7)	7 (4.6)	3.53 มาก
3.ขนาดของสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม	9 (5.9)	40 (26.7)	52 (34.7)	25 (16.7)	24 (16.0)	2.90 ปานกลาง
4.แสงสว่างไม่เพียงพอและการถ่ายเทอากาศไม่ดี	11 (7.3)	33 (22.0)	58 (38.7)	27 (18.0)	21 (14.0)	2.91 ปานกลาง
5.ความสกปรกของสถานที่ทำงาน	10 (6.7)	27 (18.0)	48 (32.0)	41 (27.3)	24 (16.0)	2.72 ปานกลาง
6.ชั่วโมงการทำงานไม่เหมาะสม	10 (6.7)	37 (24.7)	53 (35.3)	31 (20.6)	19 (12.7)	2.92 ปานกลาง
รวม						3.15 ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.15 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับมากคือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ ชั่วโมงการทำงานไม่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 2.92 รองลงมาคือ แสงสว่างไม่เพียงพอและการถ่ายเทอากาศไม่ดี ด้วยค่าเฉลี่ย 2.91 และขนาดของสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 2.90

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยตามระดับของปัญหาที่
เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตด้านเรื่องส่วนตัว

ปัจจัยจูงใจ ที่บำรุงรักษาจิตใจ	จำนวนและร้อยละในแต่ละระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่สำคัญ	
1.การเปลี่ยนระบบการทำงาน ของธนาคารทำให้เกิดผลกระทบต่อ สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัว	21 (14.0)	43 (28.7)	52 (34.7)	22 (14.7)	12 (7.9)	3.26 ปานกลาง
2.สภาพครอบครัวขาด ความรักความอบอุ่น ทำให้ ความพร้อมในการทำงานลดลง	13 (8.7)	44 (29.3)	49 (32.7)	24 (16.0)	20 (13.3)	3.04 ปานกลาง
รวม						3.15 ปานกลาง

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตด้านเรื่องส่วนตัว โดยภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.15 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในครอบครัว ด้วยค่าเฉลี่ย 3.26 และสภาพครอบครัวขาดความรักความอบอุ่น ทำให้ความพร้อมในการทำงานลดลง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.04

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ด้านนโยบายและการบริหารของธนาคาร	3.23	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.03	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.58	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.39	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.15	ปานกลาง
ด้านเรื่องส่วนตัว	3.15	ปานกลาง
รวม	3.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจโดยรวมในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.26 โดยปัจจัยย่อยที่มีปัญหาในระดับมากได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ มีปัญหาในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัญหาจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านเรื่องส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ส่วนที่ 4 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.06	มาก	4.00	มาก
2.ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ	3.98	มาก	3.91	มาก
3.ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ	4.05	มาก	4.02	มาก
4.ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ	4.06	มาก	3.81	มาก
รวม	4.04	มาก	3.93	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชาย ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.05 และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98

ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับมาก คือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 และความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.07	มาก	4.19	มาก
2.งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	4.04	มาก	4.17	มาก
3.การบันทึกประวัติผลงานที่ทำ	3.77	มาก	3.83	มาก
รวม	3.96	มาก	4.06	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.04 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77

ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิง ในระดับมาก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.17 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น
ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.การได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร	3.50	มาก	3.66	มาก
2.ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคม ยอมรับ	3.72	มาก	3.96	มาก
3.ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่ง ที่มีเกียรติ	3.60	มาก	3.81	มาก
4.ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	3.76	มาก	3.87	มาก
รวม	3.65	มาก	3.83	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.60

ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น
ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. มีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.95	มาก	3.98	มาก
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.81	มาก	3.81	มาก
3. มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.96	มาก	3.96	มาก
รวม	3.91	มาก	3.92	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับมาก คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น
ตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.ธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	3.42	มาก	3.51	มาก
2.ธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.41	มาก	3.34	ปานกลาง
3.การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้ รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.41	มาก	3.57	มาก
4.มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.63	มาก	3.72	มาก
รวม	3.47	มาก	3.54	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้
งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือ ธนาคารมีการกำหนด
คู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.42 ธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการ
กำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.41 เท่ากัน

ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความ
สำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับมาก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อ
พัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคล
ให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.57 และธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน
ด้วยค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญใน
ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.34

4.2 ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.66	มาก	3.85	มาก
2.ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.64	มาก	3.74	มาก
3.ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ	3.73	มาก	3.70	มาก
4.ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.75	มาก	3.66	มาก
5.การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน	3.86	มาก	3.79	มาก
6.การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ	3.52	มาก	3.60	มาก
7.การประสานงานระหว่างทีมชาย ทีมให้บริการกับทีมแก้ไขหนี้	3.67	มาก	3.72	มาก
8.การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย	3.65	มาก	3.81	มาก
9.การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.58	มาก	3.77	มาก
รวม	3.67	มาก	3.74	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาคือ ความยืดหยุ่นในการบริหาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 และความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.73

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิง ในระดับมาก คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.79

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	มาก	3.91	มาก
2.การให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86	มาก	3.89	มาก
3.การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.81	มาก	3.81	มาก
รวม	3.87	มาก	3.87	มาก

จากตารางที่ 42 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ การให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามหญิง ในระดับมาก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือ การให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจาก ผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงาน ต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.97	มาก	4.09	มาก
2.การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	มาก	4.02	มาก
3.การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	3.93	มาก	4.00	มาก
4.การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.02	มาก	4.02	มาก
รวม	3.98	มาก	4.03	มาก

จากตารางที่ 43 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.02 เท่ากัน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงาน ต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน	3.87	มาก	3.89	มาก
2. การต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร	3.66	มาก	3.87	มาก
รวม	3.71	มาก	3.88	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 และการต้อง โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.66

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับมาก คือ ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 และการต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงาน ต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.เงินเดือนที่ได้รับ	3.71	มาก	3.87	มาก
2.ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	3.02	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
3.สวัสดิการด้าน โบนัส	3.50	มาก	3.85	มาก
4.การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.51	มาก	3.79	มาก
5.สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.56	มาก	3.85	มาก
6.สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้รถ	3.29	ปานกลาง	3.66	มาก
7.สวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว	3.16	ปานกลาง	3.53	มาก
รวม	3.39	ปานกลาง	3.69	มาก

จากตารางที่ 45 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ เงินเดือนที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.56 และการลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้รถ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.29 รองลงมาคือ สวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว ด้วยค่าเฉลี่ย 3.16 และค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.02

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับมาก คือ เงินเดือนที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือ สวัสดิการด้าน โบนัส และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 เท่ากัน และการลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.34

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงาน ต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน	3.44	มาก	3.85	มาก
2.มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.72	มาก	3.91	มาก
3.ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.84	มาก	3.91	มาก
4.ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.53	มาก	3.66	มาก
5.แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	3.77	มาก	3.96	มาก
6.ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.85	มาก	4.09	มาก
7.ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	3.76	มาก	4.13	มาก
รวม	3.70	มาก	3.93	มาก

จากตารางที่ 46 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 และแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับมาก คือ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09 และแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงาน ต่อปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านเรื่องส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	3.55	มาก	3.72	มาก
2.ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	3.88	มาก	4.00	มาก
3.มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.62	มาก	4.00	มาก
รวม	3.68	มาก	3.91	มาก

จากตารางที่ 47 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านเรื่องส่วนตัวที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามชายในระดับมาก คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย 3.62 และการเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.55

ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องส่วนตัวที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหญิงในระดับมาก คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงานและมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน รองลงมาคือ การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคาร ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72

ส่วนที่ 5 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจในการทำงาน จำนวนตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1 ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้าน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ตำแหน่ง											
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย		
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.11	มาก	3.97	มาก	3.94	มาก	4.19	มาก	4.00	มาก		
2.ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ	3.83	มาก	3.94	มาก	3.85	มาก	4.16	มาก	4.00	มาก		
3.ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ	4.06	มาก	4.00	มาก	4.02	มาก	4.05	มาก	4.50	มากที่สุด		
4.ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ	4.06	มาก	4.06	มาก	3.79	มาก	4.09	มาก	4.25	มากที่สุด		
รวม	4.01	มาก	3.99	มาก	3.90	มาก	4.12	มาก	4.19	มาก		

จากตารางที่ 48 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานชั้นต้นในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ และความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.06 และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วย ค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือ ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.16 และความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมากที่สุด คือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมา คือ ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วย ค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้าน ความสำเร็จของงาน
จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงาน	ตำแหน่ง											
	พนักงานต้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย		
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความ สำเร็จในงาน	4.00	มาก	4.13	มาก	3.98	มาก	4.33	มากที่สุด	3.75	มาก		
2. งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ ได้รับ	4.06	มาก	4.09	มาก	4.08	มาก	4.09	มาก	4.00	มาก		
3. การบันทึกประวัติผลงานที่ทำ	3.67	มาก	4.03	มาก	3.70	มาก	3.79	มาก	3.50	มาก		
รวม	3.91	มาก	4.08	มาก	3.92	มาก	4.07	มาก	3.75	มาก		

จากตารางที่ 49 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นต้นในระดับมาก คือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.03

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.70

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมากที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.79

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ งานสำเร็จ ลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.50

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 จำแนกตามตำแหน่ง

	ตำแหน่ง												
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ				
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย			
ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน													
1.การได้รับการยกย่องชมเชยจากชนาการ	3.56	มาก	3.50	มาก	3.49	มาก	3.65	มาก	3.50	มาก			
2.ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.89	มาก	3.84	มาก	3.68	มาก	3.86	มาก	3.75	มาก			
3.ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.78	มาก	3.72	มาก	3.51	มาก	3.81	มาก	3.25	ปานกลาง			
4.ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	3.94	มาก	3.72	มาก	3.70	มาก	3.93	มาก	3.50	มาก			
รวม	3.79	มาก	3.70	มาก	3.60	มาก	3.81	มาก	3.50	มาก			

จากตารางที่ 50 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงาน ชั้นต้นในระดับมาก คือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72 เท่ากัน และการได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.50

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมา คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.68 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.51

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาคือ การได้รับคำยกย่องชมเชยจากธนาคาร และความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.50 เท่ากัน ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.25

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนก ตามตำแหน่ง

	ตำแหน่ง												
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ				
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย			
ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน													
1.มีปริมาณงานที่เหมาะสม	4.17	มาก	4.03	มาก	3.85	มาก	3.95	มาก	4.00	มาก			
2.มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.89	มาก	3.84	มาก	3.75	มาก	3.86	มาก	3.25	ปานกลาง			
3.มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.00	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก			
รวม	4.02	มาก	3.92	มาก	3.87	มาก	3.94	มาก	3.58	มาก			

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นต้นในระดับมาก คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.25

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าหน้าที่การงาน
จำแนกตามตำแหน่ง

	ตำแหน่ง											
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย		
ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.11	ปานกลาง	3.44	มาก	3.64	มาก	3.40	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.31	มาก
1.ขนาดการมีภารกิจกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.11	ปานกลาง	3.41	มาก	3.53	มาก	3.35	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.31	มาก
3.การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.06	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.60	มาก	3.58	มาก	3.25	ปานกลาง	3.31	มาก
4.มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.78	มาก	3.78	มาก	3.62	มาก	3.53	มาก	4.00	มาก	3.31	มาก
รวม	3.27	ปานกลาง	3.48	มาก	3.60	มาก	3.48	มาก	3.31	มาก	3.31	มาก

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นต้นในระดับมาก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ ธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.11 เท่ากัน และการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.06

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ ธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.44 และธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.41

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.64 รองลงมาคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.62 และการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.60

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.58 และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับปานกลาง คือ ธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.40 และธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.35

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับปานกลางคือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.25 รองลงมาคือ ธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน

5.2 ปัจจัยเชิงที่บำรุงรักษาจิตใจ

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยเชิงที่บำรุงรักษาจิตใจ	ตำแหน่ง											
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย		
1. การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.61	มาก	3.81	มาก	3.79	มาก	3.60	มาก	3.75	มาก		
2. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.61	มาก	3.78	มาก	3.81	มาก	3.47	มาก	3.50	มาก		
3. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ	3.83	มาก	3.75	มาก	3.70	มาก	3.67	มาก	3.75	มาก		
4. ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.56	มาก	3.75	มาก	3.83	มาก	3.63	มาก	3.75	มาก		
5. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน	3.61	มาก	3.94	มาก	3.85	มาก	3.84	มาก	4.00	มาก		
6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ	3.56	มาก	3.81	มาก	3.55	มาก	3.40	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง		

ตารางที่ 53 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
จำแนกตามตำแหน่ง

	ตำแหน่ง												
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ				
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย			
ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ													
7.การประสานงานระหว่างทีมขาย ทีมให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้	3.67	มาก	3.84	มาก	3.68	มาก	3.60	มาก	3.50	มาก			
8.การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย	3.72	มาก	3.66	มาก	3.66	มาก	3.74	มาก	4.00	มาก			
9.การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.78	มาก	3.63	มาก	3.57	มาก	3.70	มาก	3.50	มาก			
รวม	3.66	มาก	3.77	มาก	3.72	มาก	3.63	มาก	3.64	มาก			

จากตารางที่ 53 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นต้นในระดับมาก คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 และการควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ การประสานงานระหว่างทีมขาย ทีมให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 และการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 เท่ากัน

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ ความยืดหยุ่นในการบริหาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.74 และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.70

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน และการควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ และความยืดหยุ่นในการบริหาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 เท่ากัน และความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ การประสานงานระหว่างทีมขาย ทีมให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่บารุงรักษาจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่ง

	ตำแหน่ง												
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ				
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย			
ปัจจัยจุดใจที่บารุงรักษาจิตใจ													
1.การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	มาก	3.91	มาก	3.92	มาก	3.95	มาก	4.00	มาก			
2.การให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	มาก	3.91	มาก	3.85	มาก	3.86	มาก	4.25	มากที่สุด			
3.การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.72	มาก	3.81	มาก	3.81	มาก	3.79	มาก	4.25	มากที่สุด			
รวม	3.85	มาก	3.88	มาก	3.86	มาก	3.87	มาก	4.17	มาก			

จากตารางที่ 54 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นต้นในระดับมาก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ การให้ความสนใจใน ข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และการให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 เท่ากัน และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ การให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ การให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.79

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมากที่สุด คือ การให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 4.25 เท่ากัน และการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวนตามตำแหน่ง

ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่บำรุงรักษาจิตใจ	ตำแหน่ง											
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย		
1.ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.06	มาก	3.97	มาก	4.11	มาก	3.93	มาก	3.50	มาก		
2.การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.06	มาก	4.00	มาก	4.04	มาก	3.98	มาก	3.75	มาก		
3.การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.06	มาก	4.03	มาก	3.92	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก		
4.การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.11	มาก	3.94	มาก	4.00	มาก	4.07	มาก	4.00	มาก		
รวม	4.07	มาก	3.99	มาก	4.02	มาก	3.96	มาก	3.81	มาก		

จากตารางที่ 55 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานขั้นต้นในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.06 เท่ากัน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานขั้นกลางในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วย ค่าเฉลี่ย 4.00 และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ย 4.04 และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98 และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ การเปิด โอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.50

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่บารุงรักษาจิตใจ ด้านความมั่นคงในงาน จำนวนตามตำแหน่ง

ตำแหน่งปัจจัยจุดใจที่บารุงรักษาจิตใจ	ตำแหน่ง											
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย		
1. ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน	3.78	มาก	3.94	มาก	3.85	มาก	3.88	มาก	4.25	มากที่สุด		
2. การต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร	3.72	มาก	3.94	มาก	3.68	มาก	3.63	มาก	3.75	มาก		
รวม	3.75	มาก	3.94	มาก	3.76	มาก	3.76	มาก	4.00	มาก		

จากตารางที่ 56 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นต้นในระดับมาก คือ ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 และการต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน และการต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 เท่ากัน

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 และการต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.68

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 และการต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และ สถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.63

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมากที่สุด คือ ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.25 และปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ การต้องโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญองพนักงานต่อปัจจัยสูงใจที่ปำรุงรักษาคิจใจ ด้านค่าตอบแบบแทนและสถิติการ จำแนกตาม ตำแหน่ง

ปัจจัยสูงใจที่ปำรุงรักษาคิจใจ	ตำแหน่ง											
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย		
1.เงินเดือนที่ได้รับ	3.67	มาก	3.81	มาก	3.89	มาก	3.60	มาก	3.75	มาก		
2.ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	3.22	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	4.00	มาก		
3.สวัสดิการด้านโบนัส	3.67	มาก	3.81	มาก	3.64	มาก	3.37	ปานกลาง	3.75	มาก		
4.การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.72	มาก	3.78	มาก	3.62	มาก	3.40	ปานกลาง	3.50	มาก		
5.สวัสดิการสำหรับพยาบาล	3.56	มาก	3.78	มาก	3.77	มาก	3.40	ปานกลาง	4.25	มากที่สุด		
6.สวัสดิการให้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อมอเตอร์	3.56	มาก	3.69	มาก	3.45	มาก	3.05	ปานกลาง	3.75	มาก		
7.สวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว	3.33	ปานกลาง	3.69	มาก	3.23	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.75	มาก		
รวม	3.53	มาก	3.69	มาก	3.54	มาก	3.22	ปานกลาง	3.82	มาก		

มาคือ เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการค้ำประกัน สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้รถ และสวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 เท่ากัน และการลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.50

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตใต้ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยเชิงจิตใต้	ตำแหน่ง											
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย		
1.จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน	3.67	มาก	3.69	มาก	3.66	มาก	3.30	ปานกลาง	3.75	มาก		
2.มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	4.00	มาก	3.66	มาก	3.81	มาก	3.72	มาก	4.00	มาก		
3.ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.94	มาก	3.66	มาก	3.91	มาก	3.91	มาก	4.25	มากที่สุด		
4.ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.89	มาก	3.72	มาก	3.43	มาก	3.49	มาก	3.75	มาก		
5.แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	3.83	มาก	3.81	มาก	3.77	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก		
6.ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	4.00	มาก	3.81	มาก	3.89	มาก	4.02	มาก	4.00	มาก		
7.ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	4.11	มาก	3.94	มาก	3.72	มาก	3.93	มาก	3.75	มาก		
รวม	3.92	มาก	3.76	มาก	3.74	มาก	3.75	มาก	3.92	มาก		

จากตารางที่ 58 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงาน ที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นต้นในระดับมาก คือ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน และความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน และความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 เท่ากัน และขนาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 และมีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93 และความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.30

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมากที่สุด คือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน และความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน รองลงมาคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน ขนาดของสถานที่ทำงาน และชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 เท่ากัน

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตใจ ด้านเรื่องส่วนตัว จานแนกตามตำแหน่ง

	ตำแหน่ง											
	พนักงานชั้นต้น		พนักงานชั้นกลาง		ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน		หัวหน้าส่วน		อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย		
ปัจจัยเชิงจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ	3.72	มาก	3.72	มาก	3.49	มาก	3.60	มาก	3.75	มาก	3.78	มาก
1.การเปลี่ยนระบบการทำงานของคนงาน ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	3.94	มาก	3.91	มาก	3.87	มาก	3.95	มาก	4.25	มากที่สุด	3.78	มาก
2.ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผล ให้มีความสุขพร้อมในการทำงาน	3.67	มาก	3.84	มาก	3.60	มาก	3.81	มาก	4.25	มากที่สุด	3.78	มาก
3.มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของธนาคารดำเนินชีวิต	3.78	มาก	3.82	มาก	3.65	มาก	3.79	มาก	4.08	มาก	3.78	มาก
รวม												

จากตารางที่ 59 พบว่า ปัจจัยงูใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องส่วนตัวที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นต้นในระดับมาก คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72 และมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67

ปัจจัยงูใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องส่วนตัวที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานชั้นกลางในระดับมาก คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 และการเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72

ปัจจัยงูใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องส่วนตัวที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย 3.60 และการเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.49

ปัจจัยงูใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านเรื่องส่วนตัวที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามหัวหน้าส่วนในระดับมาก คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 และการเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.60

ปัจจัยงูใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องส่วนตัวที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมากที่สุด คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงาน และมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย 4.25 เท่ากัน ส่วนปัจจัยงูใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านเรื่องส่วนตัวที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ ในระดับมาก คือ การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75

ส่วนที่ 6 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงาน จำแนกตามหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปรค่าการ ให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามหน้าที่

ปัจจัยเชิงจิต ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	หน้าที่											
	การให้บริการ ลูกค้า		ทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ ทีมขายเชื้อ		ทีมงาน สนับสนุน		สำนักงานเขต/ ศูนย์เงินสด		ติดตามและ ประเมินผล		อื่นๆ	
	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.01	มาก	4.21	มากที่สุด	3.92	มาก	3.89	มาก	3.94	มาก	4.17	มาก
2.ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ	4.03	มาก	4.09	มาก	3.54	มาก	3.67	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก
3.ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ	3.99	มาก	4.27	มากที่สุด	3.92	มาก	3.78	มาก	4.00	มาก	4.17	มาก
4.ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ	3.86	มาก	4.36	มากที่สุด	4.00	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก	3.67	มาก
รวม	3.97	มาก	4.23	มากที่สุด	3.86	มาก	3.75	มาก	3.96	มาก	4.00	มาก

จากตารางที่ 60 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับมาก คือ ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01 และความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.99

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากที่สุด คือ ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.27 และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากคือ ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับมาก คือ ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.54

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ และความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 เท่ากัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ในระดับมาก คือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ และความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับมากคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 และความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของผู้พนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความถี่ของงาน จำแนกตามหน้าที่

	หน้าที่											
	การให้บริการ		ทีมขายตรง		ทีมงาน		ตำแหน่งเขต/ศูนย์เงินสด		ติดตามและประเมินผล		อื่นๆ	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	4.14	มาก	4.30	มากที่สุด	4.00	มาก	3.67	มาก	3.88	มาก	4.17	มาก
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.11	มาก	4.24	มากที่สุด	3.85	มาก	3.89	มาก	3.75	มาก	4.50	มากที่สุด
2. งานสำเร็จรวดเร็วเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.75	มาก	4.06	มาก	3.85	มาก	3.56	มาก	3.78	มาก	4.00	มาก
3. การบันทึกประวัติผลงานที่ทำ	4.00	มาก	4.20	มาก	3.90	มาก	3.71	มาก	3.80	มาก	4.22	มากที่สุด
รวม												

จากตารางที่ 61 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับมาก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.11 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.30 และงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมาก คือ การบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.06

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับมาก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 เท่ากัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับมาก คือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.56

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ในระดับมาก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ การบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 และงานสำเร็จ ลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับมากที่สุด คือ งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับมาก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.17 และการบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของผู้พนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
จำแนกตามหน้าที่

	หน้าที่											
	การให้บริการลูกค้า		ทีมขายตรง		ตำแหน่งสนับสนุน		สำนักงานเขต/ศูนย์เงินสด		ติดตามและประเมินผล		อื่นๆ	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.63	มาก	3.88	มาก	3.54	มาก	3.55	มาก	2.88	ปานกลาง	2.50	น้อย
1.การได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร	3.89	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.78	มาก	3.19	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง
2.ความมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.74	มาก	3.94	มาก	3.62	มาก	3.78	มาก	3.13	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง
3.หน้าที่งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ	3.81	มาก	3.94	มาก	3.77	มาก	3.89	มาก	3.56	มาก	3.33	ปานกลาง
4.ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	3.77	มาก	3.94	มาก	3.73	มาก	3.75	มาก	3.19	มาก	2.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 62 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 และหน้าที่งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.74

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ หน้าที่งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ และความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 และการได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับมาก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77 และหน้าที่งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.62

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับมากคือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และหน้าที่งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 เท่ากัน และการได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.55

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ ในระดับมาก คือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ ในระดับปานกลางคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.19 รองลงมาคือ หน้าที่งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.13 และการได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 2.88

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับปานกลางคือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และหน้าที่งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.67 เท่ากัน ส่วนปัจจัยจูงใจ

ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับน้อย คือ การได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร ด้วยค่าเฉลี่ย 2.50

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบจำแนกตามหน้าที่

	หน้าที่													
	การให้บริการลูกค้า		ทีมขายตรง		ผู้ประกอบบริการ/ทีมขายเชื้อ		ด้านงานสนับสนุน		สำนักงานเขต/ศูนย์เงินสด		ติดตามและประเมินผล		อื่นๆ	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	4.14	มาก	3.97	มาก	3.77	มาก	4.00	มาก	3.38	ปานกลาง	3.67	มาก	3.17	ปานกลาง
1.มีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.93	มาก	4.00	มาก	3.62	มาก	3.78	มาก	3.31	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
2.มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	4.01	มาก	4.21	มากที่สุด	3.69	มาก	4.11	มาก	3.63	มาก	3.28	มาก	3.17	ปานกลาง
3.มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.03	มาก	4.06	มาก	3.69	มาก	3.96	มาก	3.44	มาก	3.28	มาก	3.17	ปานกลาง
รวม	4.03	มาก	4.06	มาก	3.69	มาก	3.96	มาก	3.44	มาก	3.28	มาก	3.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 63 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับมาก คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากที่สุดคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากคือ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 และมีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับมาก คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมาคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.69 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.62

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับมาก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ ในระดับมาก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ ในระดับปานกลาง คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.38 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.31

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับมาก คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบ

อย่างเต็มที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.17 และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน
ด้วยค่าเฉลี่ย 3.00

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

จากตารางที่ 64 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับมาก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาคือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับหน้าที่ที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.53 และธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนหน้าที่ชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับปานกลาง คือ ธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนหน้าที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.38

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ ธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนหน้าที่ และการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับหน้าที่ที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.73 เท่ากัน และธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนหน้าที่ชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.70

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับมาก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมาคือ ธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนหน้าที่ชัดเจน และธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนหน้าที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.62 เท่ากัน ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับปานกลาง คือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับหน้าที่ที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.38

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 รองลงมาคือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับหน้าที่ที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.11 และธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนหน้าที่ชัดเจน และธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนหน้าที่ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.89 เท่ากัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประนอมหนี้ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.19 รองลงมาคือ ธนาคารมี

การกำหนดคู่ทางการเลื่อนหน้าที่ชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.06 และการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับหน้าที่ที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.00

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับมาก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ ธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนหน้าที่ชัดเจน ธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนหน้าที่ และการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับหน้าที่ที่สูงขึ้น ด้วยค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน

6.2 ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการ ให้ความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
จำแนกตามหน้าที่

	หน้าที่												
	การให้บริการลูกค้า		ทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ ทีมขายเชื้อ		ด้านงานสนับสนุน		สำนักงานเขต/ ศูนย์เงินสด		ติดตามและ ประเมินหนี้		อื่นๆ		
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	
ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ													
1.การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.77	มาก	3.73	มาก	3.69	มาก	3.44	มาก	3.63	มาก	3.83	มาก	
2.ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.66	มาก	3.76	มาก	3.62	มาก	3.44	มาก	3.75	มาก	3.67	มาก	
3.ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ	3.74	มาก	3.88	มาก	3.69	มาก	3.22	ปานกลาง	3.69	มาก	3.50	มาก	
4.ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.68	มาก	3.82	มาก	3.69	มาก	3.56	มาก	3.88	มาก	3.50	มาก	
5.การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความชัดเจน	3.78	มาก	4.06	มาก	3.92	มาก	3.44	มาก	3.81	มาก	3.83	มาก	

ตารางที่ 65 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยหัวใจที่บำรุงรักษาจิตใต้สำนึกและการบริหารของ
ของหน่วยงาน จำแนกตามหน้าที่

	หน้าที่												
	การให้บริการลูกค้า		ทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ ทีมขายเชื้อ		ด้านงานสนับสนุน		สำนักงานเขต/ ศูนย์เงินสด		ติดตามและ ประเมินผล		อื่นๆ		
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	
ปัจจัยหัวใจ ที่บำรุงรักษาจิตใต้													
6.การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของ พนักงานทุกระดับ	3.58	มาก	3.70	มาก	3.38	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	4.00	มาก	
7.การประสานงานระหว่างทีมขาย ทีม ให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้	3.75	มาก	3.79	มาก	3.85	มาก	3.44	มาก	3.06	ปานกลาง	4.00	มาก	
8.การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย	3.78	มาก	3.73	มาก	3.69	มาก	3.33	ปานกลาง	3.50	มาก	3.67	มาก	
9.การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม นโยบาย	3.68	มาก	3.79	มาก	3.77	มาก	3.22	ปานกลาง	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง	
รวม	3.71	มาก	3.81	มาก	3.70	มาก	3.34	ปานกลาง	3.58	ปานกลาง	3.67	มาก	

จากตารางที่ 65 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความชัดเจน และการควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77 และการประสานงานระหว่างทีมขาย ทีมให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 และความยืดหยุ่นในการบริหาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับมาก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ การประสานงานระหว่างทีมขาย ทีมให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.38

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับมาก คือ ความยืดหยุ่นในการบริหาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความชัดเจน และการประสานงานระหว่างทีมขาย ทีมให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.44 เท่ากัน ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับปานกลาง คือ การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 รองลงมาคือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้านต่างๆ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.22 และ การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.00

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ในระดับมาก คือ ความยืดหยุ่นในการ

บริหาร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.38 และการประสานงานระหว่างทีมขาย ทีมให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.06

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับมาก คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ และการประสานงานระหว่างทีมขายทีมให้บริการ กับทีมแก้ไขหนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 เท่ากัน และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย และการควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้คะแนนสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยสูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านความเต็มใจที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาแต่ละผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน้าที่

ปัจจัยสูงใจ ที่บำรุงรักษาจิตใจ	หน้าที่											
	การให้บริการ ถูกค่า		ทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ ทีมขายเชื้อ		ค้ำงานสนับสนุน		สำนักงานเขต/ ศูนย์เงินสด		ติดตามและ ประเมินหนี้		อื่นๆ	
	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย
1.การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับ บัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	มาก	4.09	มาก	3.85	มาก	3.33	ปาน กลาง	3.75	มาก	3.67	มาก
2.การให้ความสนใจในข้อคิดต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92	มาก	3.97	มาก	3.92	มาก	3.33	ปาน กลาง	3.81	มาก	3.67	มาก
3.การได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.86	มาก	3.94	มาก	3.62	มาก	3.33	ปาน กลาง	3.88	มาก	3.33	ปาน กลาง
รวม	3.94	มาก	4.0	มาก	3.80	มาก	3.33	ปาน กลาง	3.81	มาก	3.56	มาก

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อ ปัจจัยจุดใจ ที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 จำนวนตามหน้าที่

	หน้าที่											
	การให้บริการลูกค้า		ทีมขายตรง		ด้านงานสนับสนุน		สำนักงานเขต/ศูนย์เงินสด		ติดตามและประเมินผล		อื่นๆ	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	4.12	มาก	4.12	มาก	3.85	มาก	3.56	มาก	3.69	มาก	3.83	มาก
2.การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	4.07	มาก	4.15	มาก	3.77	มาก	3.89	มาก	3.75	มาก	3.83	มาก
3.การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.00	มาก	4.18	มาก	3.77	มาก	3.67	มาก	3.69	มาก	3.67	มาก
4.การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	4.05	มาก	4.18	มาก	3.92	มาก	4.00	มาก	3.69	มาก	3.83	มาก
รวม	3.06	มาก	4.16	มาก	3.83	มาก	3.78	มาก	3.71	มาก	3.79	มาก

จากตารางที่ 67 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ย 4.07 และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.05

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ย 4.15 และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 4.12

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77 เท่ากัน

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับมาก คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.89 และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.69 เท่ากัน

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับมาก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ

ประสบปัญหาการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 เท่ากัน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านความมั่นคงในงาน จินแนกตามหน้าที่

ปัจจัยจุดใจ ที่บำรุงรักษาจิตใจ	หน้าที่											
	การให้บริการ ลูกค้า		ทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ ทีมขายเชื้อ		ด้านงานสนับสนุน		สำนักงานเขต/ ศูนย์เงินสด		ติดตามและ ประเมินหนี้		อื่นๆ	
	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย
1. ผลประกอบการของธนาคารมีผล ต่อความมั่นคงในอาชีพของ พนักงาน	3.88	มาก	3.97	มาก	4.15	มาก	3.33	ปาน กลาง	3.63	มาก	4.33	มากที่สุด
2. การต้องโยกย้ายหน้าที่และสถานที่ ทำงานตามคำสั่งของธนาคาร	3.82	มาก	3.70	มาก	3.69	มาก	3.67	มาก	3.31	ปาน กลาง	4.00	มาก
รวม	3.85	มาก	3.84	มาก	3.92	มาก	3.50	มาก	3.47	มาก	4.17	มาก

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อ อัจฉริยะใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามหน้าที่

	หน้าที่											
	การให้บริการลูกค้า		ทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ ทีมขายเชื้อ		ทีมงานสนับสนุน		สำนักงานเขต/ ศูนย์เงินสด		ติดตามและ ประเมินหนี้		อื่นๆ	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.เงินเดือนที่ได้รับ	3.75	มาก	4.03	มาก	3.77	มาก	3.22	ปานกลาง	3.50	มาก	3.83	มาก
2.ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	3.19	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.92	มาก	2.89	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
3.สวัสดิการด้านโบนัส	3.67	มาก	3.58	มาก	3.62	มาก	3.33	ปานกลาง	3.44	มาก	3.83	มาก
4.การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.74	มาก	3.48	มาก	3.38	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.63	มาก	3.67	มาก
5.สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.71	มาก	3.58	มาก	3.77	มาก	3.33	ปานกลาง	3.56	มาก	3.83	มาก
6.สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซ่อมรถ	3.42	มาก	3.39	ปานกลาง	3.69	มาก	3.00	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
7.สวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว	3.21	ปานกลาง	3.61	มาก	3.46	มาก	2.67	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	3.67	มาก
รวม	3.53	มาก	3.55	มาก	3.66	มาก	3.07	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 69 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับมาก คือ เงินเดือนที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.74 และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับ ปานกลาง คือ สวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว ด้วยค่าเฉลี่ย 3.21 และค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.19

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากคือ เงินเดือนที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือ สวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว ด้วยค่าเฉลี่ย 3.61 และสวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.39 และค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.18

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับมาก คือ ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.77 และสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ด้านงานสนับสนุนในระดับปานกลาง คือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.38

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.22 และการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.11

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ในระดับมาก คือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.56 และเงินเดือนที่ได้รับ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการ

ให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซีอีอาร์ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว ด้วยค่าเฉลี่ย 2.94 เท่ากัน

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับมาก คือ เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 เท่ากัน รองลงมาคือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน และสวัสดิการของธนาคารที่มีต่อครอบครัว ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 เท่ากัน ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซีอีอาร์ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 และค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.17

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามหน้าที่

	หน้าที่												
	การให้บริการ		ทีมขายตรง		ด้านงานสนับสนุน		สำนักงานเขต/ศูนย์เงินสด		ติดตามและประเมินผล		อื่นๆ		
	ค่าเฉลี่ย	คำ	ค่าเฉลี่ย	คำ	ค่าเฉลี่ย	คำ	ค่าเฉลี่ย	คำ	ค่าเฉลี่ย	คำ	ค่าเฉลี่ย	คำ	
ปัจจัยจุดใจที่บำรุงรักษาจิตใจ													
1.จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน	3.67	ความหมาย	3.36	ความหมาย	3.62	ความหมาย	3.78	ความหมาย	3.38	ความหมาย	3.50	ความหมาย	
2.มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.84	มาก	3.76	มาก	3.85	มาก	3.89	มาก	3.63	มาก	3.33	ปานกลาง	
3.ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.95	มาก	3.82	มาก	4.00	มาก	3.67	มาก	3.88	มาก	3.17	ปานกลาง	
4.ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.58	มาก	3.55	มาก	3.77	มาก	3.33	ปานกลาง	3.69	มาก	3.33	ปานกลาง	
5.แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	3.78	มาก	4.00	มาก	3.92	มาก	3.56	มาก	3.75	มาก	3.83	มาก	

ตารางที่ 70 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตใต้สำนึกสภาพการทำงาน จำแนกตามหน้าที่

ปัจจัยเชิงจิต ที่บำรุงรักษาจิตใจ	หน้าที่											
	การให้บริการ ลูกค้า		ทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ ทีมขายเชื้อ		ด้านงานสนับสนุน		สำนักงานเขต/ ศูนย์เงินสด		ติดตามและ ประเมินหนี้		อื่นๆ	
	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย
6.ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.96	มาก	3.97	มาก	3.85	มาก	3.67	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก
7.ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	3.92	มาก	3.91	มาก	3.77	มาก	3.67	มาก	3.81	มาก	3.83	มาก
รวม	3.81	มาก	3.77	มาก	3.83	มาก	3.65	มาก	3.72	มาก	3.57	มาก

จากตารางที่ 70 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าในระดับมาก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 และชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรงผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับมากที่สุดคือ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97 และชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ทีมขายเชื่อ ในระดับปานกลางคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.36

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ ด้านงานสนับสนุนในระดับมาก คือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 และมีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 เท่ากัน

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับมาก คือ มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.78 และความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสำนักงานเขต/ศูนย์เงินสดในระดับปานกลางคือ ขนาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33

ปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ในระดับมาก คือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 และแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินหนี้ในระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.38

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับมาก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมา คือ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน และชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 เท่ากัน และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่อื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และขนาดของสถานที่ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 เท่ากัน และความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.17

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ ด้านเรื่องส่วนตัว จำแนกตามหน้าที่

	หน้าที่													
	การให้บริการ ลูกค้า		ทีมขายตรง ผู้ประกอบการ/ ทีมขายเชื้อ		ด้านงานสนับสนุน		ด้านกงานเขต/ ศูนย์เงินสด		ติดตามและ ประเมินหนี้		อื่นๆ			
	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย		
ปัจจัยเชิงจิต ที่บำรุงรักษาจิตใจ														
1.การเปลี่ยนระบบการทำงานของ ธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ ในครอบครัวดีขึ้น	3.66	ความ หมาย	3.79	ความ หมาย	3.69	ความ หมาย	3.11	ความ หมาย	3.31	ความ หมาย	3.33	ความ หมาย	ปาน กลาง	ปาน กลาง
2.ความรักรักความอบอุ่นในครอบครัว มีความพร้อมในการ ทำงาน	3.96	ความ หมาย	3.97	ความ หมาย	4.00	ความ หมาย	3.78	ความ หมาย	3.88	ความ หมาย	3.33	ความ หมาย	ปาน กลาง	ปาน กลาง
3.มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน	3.85	ความ หมาย	3.67	ความ หมาย	3.85	ความ หมาย	3.67	ความ หมาย	3.50	ความ หมาย	3.33	ความ หมาย	ปาน กลาง	ปาน กลาง
รวม	3.82	ความ หมาย	3.81	ความ หมาย	3.85	ความ หมาย	3.52	ความ หมาย	3.56	ความ หมาย	3.33	ความ หมาย	ปาน กลาง	ปาน กลาง

อยู่ในครอบครัวดีขึ้น ความรักความอบอุ่นในครอบครัวมีผลให้มีความพร้อมในการทำงาน และมี
ความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ด้วยค่าเฉลี่ย 3.33 เท่ากัน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ส่วนที่ 7 ปัญหาอื่นๆ จากแบบสอบถาม

1. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

1.1 ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- บุคลากรบางส่วนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

1.2 ปัญหาด้านการได้รับความรับผิดชอบ

- จำนวนพนักงานในธนาคารน้อยเกินไป จึงทำให้บริการลูกค้าได้ไม่เพียงพอ ทำให้ลูกค้าต้องรอนานและไม่ประทับใจในการบริการ

2. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ

2.1 ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของธนาคาร

- การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งไม่ชัดเจน และไม่เป็นจริงตามการปฏิบัติ
- ขาดความต่อเนื่องในการประสานงานระหว่างงานบริการและงานขาย

2.2 ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน

- พนักงานขาดความจริงใจ แข่งขันกันมากจนเกิดการเห็นแก่ตัว
- ผู้บังคับบัญชาบางส่วนขาดความเข้าใจในนโยบาย จึงปฏิบัติงานขัดกับนโยบาย

2.3 ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน

- ปัจจุบันธนาคารเน้นแต่การขายผลิตภัณฑ์และบริการ โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของพนักงาน

2.4 ปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- สวัสดิการและผลตอบแทน ยังไม่เพียงพอ

2.5 ปัญหาด้านสภาพการทำงาน

- สถานที่ทำงานคับแคบ แสงสว่างไม่เพียงพอ ไม่เป็นสัดส่วน ระบบอากาศและการฟอกอากาศไม่ดี
- สถานที่จอดรถของพนักงานไม่เพียงพอ