

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในบทนี้จะรายงานผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ ที่ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการสำรวจ กับพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือจำนวน 107 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ประกอบไปด้วย ข้อมูล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานในธนาคารแห่งประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน และส่วนงานที่สังกัด (ตารางที่ 1 – 8)

ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน นำเสนอในรูปตารางแสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ แยกตามปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน (ตารางที่ 9 – 26)

ส่วนที่ 3 การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือระดับตำแหน่งงานและส่วนงานที่สังกัด นำเสนอในรูปตารางแสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ แยกตามปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือระดับตำแหน่งงานและส่วนงานที่สังกัด (ตารางที่ 27 – 62)

ส่วนที่ 4 การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปของตารางแสดง จำนวน ร้อยละ โดยแบ่งเป็น ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความที่อถอยในการทำงาน และปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๓๒๓. และจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือระดับตำแหน่งงานและส่วนงานที่สังกัด (ตารางที่ 63 – 68)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	52	48.60
หญิง	55	51.40
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 107 ราย เป็นเพศหญิง มีจำนวน 55 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 51.40 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 52 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 48.60 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	5	4.67
31 - 40 ปี	37	34.58
41 - 50 ปี	46	42.99
50 ปีขึ้นไป	19	17.76
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุตั้งแต่ 41 ถึง 50 ปี มากที่สุด จำนวน 46 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 42.99 รองลงมา อายุตั้งแต่ 31 ถึง 40 ปี มีจำนวน 37 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 34.58 อายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 19 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 17.76 และอายุตั้งแต่ 20 ถึง 30 ปี มีจำนวน 5 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 4.67

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	5	4.67
ปวส. หรืออนุปริญญา	4	3.74
ปริญญาตรี	62	57.94
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	36	33.65
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 62 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 57.94 รองลงมาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีจำนวน 36 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 33.65 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มีจำนวน 5 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 4.67 และระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา มีจำนวน 4 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 3.74

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	23	21.50
สมรส	76	71.02
หย่าร้าง/หม้าย	8	7.48
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพสมรส มีจำนวน 76 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 71.02 รองลงมา มีสถานโสด มีจำนวน 23 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 21.50 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 8 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 7.48

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
พนักงานบริการพิเศษ	1	0.94
พนักงานปฏิบัติการ	3	2.80
เจ้าหน้าที่	40	37.38
เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน	52	48.60
ผู้บริหารทีม	7	6.54
ผู้บริหารส่วนขึ้นไป	4	3.74
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญงานมากที่สุด มีจำนวน 52 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาระดับเจ้าหน้าที่มีจำนวน 40 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 37.38 ผู้บริหารทีม มีจำนวน 7 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 6.54 ผู้บริหารส่วนขึ้นไป มีจำนวน 4 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 3.74 พนักงานปฏิบัติการ มีจำนวน 3 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 2.80 และพนักงานบริการพิเศษ มีจำนวน 1 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 0.94

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	9	8.41
20,000-40,000 บาท	43	40.19
40,001-60,000 บาท	23	21.50
60,001-80,000 บาท	12	11.21
80,001-100,000 บาท	15	14.02
มากกว่า 100,000 บาท	5	4.67
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ตั้งแต่ 20,000 ถึง 40,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 43 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 40.19 รองลงมา มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 ถึง 60,000 บาท มีจำนวน 23 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 21.50 มีรายได้ตั้งแต่ 80,001 ถึง 100,000 บาท มีจำนวน 15 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 14.02 มีรายได้ ตั้งแต่ 60,001 ถึง 80,000 บาท มีจำนวน 12 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 11.21 มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 9 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 8.41 และมีรายได้มากกว่า 100,000 บาท มีจำนวน 5 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 4.67

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานใน
รพท. จนถึงปัจจุบัน

อายุการทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	1	0.94
ตั้งแต่ 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	31	28.97
มากกว่า 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี	18	16.82
มากกว่า 15 ปีแต่ไม่เกิน 20 ปี	16	14.95
มากกว่า 20 ปีแต่ไม่เกิน 25 ปี	17	15.89
มากกว่า 25 ปี	24	22.43
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 31 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 28.97 รองลงมาอายุงานมากกว่า 25 ปี มีจำนวน 24 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 22.43 อายุงานมากกว่า 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี มีจำนวน 18 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 16.82 อายุงานมากกว่า 20 ปีแต่ไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 17 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 15.89 อายุงานมากกว่า 15 ปีแต่ไม่เกิน 20 ปี มีจำนวน 16 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 14.95 และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 1 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 0.94

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามส่วนงานที่สังกัด

ส่วนงานที่สังกัด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ส่วนธุรกิจการธนาคาร	22	20.56
ส่วนวิชาการ	22	20.56
ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน	27	25.23
ทีมบัญชี/ทีมธุรการ	25	23.37
ประจำ สำนักงานภาคเหนือ	11	10.28
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงินมากที่สุด มีจำนวน 27 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 25.23 รองลงมาสังกัดบัญชี/ทีมธุรการ จำนวน 25 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 23.37 สังกัดส่วนธุรกิจการธนาคารและส่วนวิชาการเท่ากัน มีจำนวน 22 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 20.56 และประจำ สำนักงานภาคเหนือ จำนวน 11 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 10.28

ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 9 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้จัดซื้อใจที่รักภักดีของปัจจัยของฝ่ายบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของผู้จัดซื้อใจที่รักภักดี ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความสำคัญ												ระดับ ความ สำคัญ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
- การชี้แจงนโยบายของบริษัท. ให้ทราบอย่างทั่วถึง	9	8.4	50	46.7	38	35.5	10	9.3	0	0	3.54	มาก	
- นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้	18	16.8	46	43.0	33	30.8	8	7.5	2	1.9	3.65	มาก	
- ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้	13	12.1	47	43.9	35	32.7	12	11.2	0	0	3.57	มาก	
- ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารในสำนักงานภาคเหนือ	9	8.4	50	46.7	37	34.6	10	9.3	1	0.9	3.52	มาก	
- การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชัดเจนได้	21	19.6	41	38.3	33	30.8	10	9.3	2	1.9	3.64	มาก	
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	30	28.0	38	35.5	29	27.1	10	9.3	0	0	3.82	มาก	
รวม											3.62	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.62 ผู้ตอบแบบ
สอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดหน้าที่และความรับ
ผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ (3.82) นโยบายและแผนงานของ
สำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (3.65) การบริหารจัดการภายในมีความ
โปร่งใส ชี้แจงได้ (3.64) ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อ
สนับสนุนกลยุทธ์ได้ (3.57) การชี้แจงนโยบายของ รพท. ให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.52) และความ
ยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน สำนักงานภาคเหนือ (3.52)

ตารางที่ 10 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยสูงใจที่รักษาสุขภาพจิตด้านการบังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยสูงใจที่รักษาสุขภาพจิต ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ												ระดับความ สำคัญ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
- การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	11	10.3	58	54.2	32	29.9	6	5.6	0	0	3.69	มาก	
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	6	5.6	40	37.4	53	49.5	8	7.5	0	0	3.41	ปานกลาง	
- โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน	9	8.4	55	51.4	35	32.7	7	6.5	1	0.9	3.59	มาก	
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	12	11.2	35	32.7	37	34.6	18	16.8	5	4.7	3.29	ปานกลาง	
- การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	11	10.3	45	42.1	40	37.4	7	6.5	4	3.7	3.48	ปานกลาง	
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	26	24.3	37	34.6	30	28.0	6	5.6	8	7.5	3.62	มาก	
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	22	20.6	42	39.3	26	24.3	11	10.3	6	5.6	3.58	มาก	
รวม											3.52	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขภาพขณะจิตด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.52

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้การ
สั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.69) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.62)
โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (3.59) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.58) และ
ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การให้โอกาสผู้ใต้บังคับ
บัญชาพัฒนาตนเอง (3.48) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.48) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำใน
การทำงานและสอนงาน (3.29)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a white elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (diya) with a flame. The elephant's trunk is curled upwards towards the lamp. The entire emblem is set against a light gray background. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a circular path around the central image. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้จัดของปัจจัยสูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของผู้นับถือแบบสมถะตาม

ปัจจัยสูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ												ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
- การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	8	7.5	47	43.9	39	36.4	11	10.3	2	1.9	3.44	ปานกลาง	
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3	2.8	40	37.4	47	43.9	14	13.1	3	2.8	3.24	ปานกลาง	
- ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	5	4.7	41	38.3	45	42.1	12	11.2	4	3.7	3.29	ปานกลาง	
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	10	9.3	43	40.2	40	37.4	8	7.5	6	5.6	3.40	ปานกลาง	
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	9	8.4	41	38.3	39	36.4	11	10.3	7	6.5	3.31	ปานกลาง	
- ผู้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ปฏิบัติหน้าที่ดี	8	7.5	28	26.2	54	50.5	12	11.2	5	4.7	3.20	ปานกลาง	
- ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการคำนึงหรือหาคนผิด	20	18.7	38	35.5	37	34.6	10	9.3	2	1.9	3.59	มาก	
รวม											3.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม
3.35

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อย ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (3.59) และผู้ตอบ
แบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับ
บัญชา (3.44) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.40) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ
ของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.31) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.29) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชย
เมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.20) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.24)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.63

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อย ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การช่วย
เหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.80) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (3.63) ความ
สนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.61) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา
ในการทำงาน (3.61) มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (3.51)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a white elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (diya) with a flame. The lamp is flanked by two stylized, multi-pointed rays. The entire central design is set against a light gray background. The outer ring of the logo contains the Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom, separated by two decorative floral motifs on the left and right sides.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงานวิจัยที่รักษาสุขภาพจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ระดับความสำคัญ												ระดับความสำคัญ	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
ปัจจัยงานวิจัยที่รักษาสุขภาพจิต														
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา														
- ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	2	1.9	2	6.5	2	1.9	0	0	0	0	4.00	0	0	มาก
- ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4	3.7	2	4.7	2	1.9	0	0	0	0	4.18	0	0	มาก
- ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	1	0.9	9	8.4	0	0.9	0	0	0	0	4.00	0	0	มาก
- วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	11	10.3	10	9.3	1	0.90	0	0	0	0	3.90	0	0	มาก
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	11	10.3	9	8.4	2	1.9	0	0	0	0	3.81	0	0	มาก
รวม											3.98			มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่รักษา
สัญลักษณ์จิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.98

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้ได้
บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.18) ผู้ได้บังคับบัญชา
กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (4.00) ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการ
ทำงาน (4.00) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.90) การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับ
บัญชา (3.81)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a white elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (diya) with a flame. The background of the emblem is light blue with a subtle pattern. The text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written in Thai script around the top inner edge, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in English around the bottom inner edge. There are two decorative floral motifs on the left and right sides.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของใจที่รักสุขภาพลักษณะจิต	ระดับความสำคัญ											
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ภาพพจน์ของ สปท.	17	15.9	55	51.4	30	28.0	5	4.7	0	0	3.78	มาก
- ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	8	7.5	55	51.4	38	35.5	6	5.6	0	0	3.60	มาก
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	15	14.0	49	45.8	38	35.5	5	4.7	0	0	3.69	มาก
- การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ	12	11.2	51	47.7	38	35.5	6	5.6	0	0	3.64	มาก
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	12	11.2	51	47.7	34	31.8	9	8.4	1	0.9	3.59	มาก
- อารมณ์และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก	19	17.8	65	60.7	21	19.6	1	0.9	1	0.9	3.93	มาก
- ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	14	13.1	53	49.5	36	33.6	2	1.9	2	0.9	3.72	มาก
รวม											3.71	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
คุณลักษณะจิตด้านตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.71

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ อาชีพ
และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (3.93) ภาพพจน์
ของ ทรพท. (3.78) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.72) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการ
กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (3.69) การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.64) ความ
สำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.60) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มี
ศักดิ์ศรี (3.59)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its back. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.48

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก คือ ความมั่นคงของ icht.
(3.98) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมั่นคง
ในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.43) ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาค
เหนือ (3.30) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.23)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต คำนวณชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ระดับความสำคัญ											
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ความผูกพันที่มีต่อ สปท. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต	23	21.5	53	49.5	25	23.4	5	4.7	1	0.9	3.86	มาก
- ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	25	23.4	60	56.1	19	17.8	3	2.8	0	0	4.00	มาก
- ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้เป็นอย่างดี	27	25.2	58	54.2	20	18.7	2	1.9	0	0	4.02	มาก
- นอกจากรการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	24	22.4	56	52.3	24	22.4	3	2.8	0	0	3.94	มาก
- ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	25	23.4	48	44.9	31	29.0	2	1.9	1	0.9	3.87	มาก
รวม											3.94	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่รักษา
สุขภาพจิตด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.94

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร (4.02) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผล
ให้มีความพร้อมในการทำงาน (4.00) นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเอง
และครอบครัว (3.94) ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (3.87) ความผูกพันที่มีต่อ สปท.
จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต (3.86)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a white elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) hanging from its trunk. The lamp has a flame and radiating lines. The elephant is surrounded by a circular border containing the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงานจิต ด้านสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านงานจิต ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ												ระดับ ความ สำคัญ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่า เฉลี่ย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
											จำนวน	ร้อยละ	
-จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3	2.8	37	34.6	56	52.3	11	10.3	0	0	3.29	ปานกลาง	
-มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน	11	10.3	68	63.6	26	24.3	1	0.9	1	0.9	3.81	มาก	
-สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	12	11.2	69	64.5	24	22.4	2	1.9	0	0	3.85	มาก	
-พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน	11	10.3	67	62.6	28	26.2	1	0.9	0	0	3.82	มาก	
-มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น	7	6.5	38	35.5	43	40.2	13	12.1	6	5.6	3.25	ปานกลาง	
-แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ	10	9.3	52	48.6	35	32.7	9	8.4	1	0.9	3.57	มาก	
รวม											3.60	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่รักษา
สุขลักษณะจิตด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.60

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ สถานที่
ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (3.85) พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน
เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (3.82) มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อ
การทำงาน (3.81) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.57) และผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน
(3.29) มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (3.25)

ตารางที่ 18 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสถูลักษณ์ะจิต ด้านค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสถูลักษณ์ะจิต ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ												ระดับ ความ สำคัญ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่า เฉลี่ย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
											จำนวน	ร้อยละ	
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	19	17.8	56	52.3	28	26.2	3	2.8	1	0.9	3.83	มาก	
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	19	17.8	57	53.3	26	24.3	4	3.7	1	0.9	3.83	มาก	
- เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว และเพียงพอแก่การดำรงชีพ	13	12.1	60	56.1	26	24.3	6	5.6	2	1.9	3.71	มาก	
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	17	15.9	39	36.4	38	35.5	3	2.8	10	9.3	3.46	ปานกลาง	
- การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	9	8.4	56	52.3	38	35.5	2	1.9	2	1.9	3.63	มาก	
- สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	26	24.3	58	54.2	20	18.7	2	1.9	1	0.9	3.99	มาก	
- มีบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	22	20.6	56	52.3	20	18.7	7	6.5	2	1.9	3.83	มาก	
- สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการ ศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น	21	19.6	60	56.1	21	19.6	3	2.8	2	1.9	3.88	มาก	
รวม											3.77	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.77

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (3.99) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (3.88) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (3.83) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (3.83) มีบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3.83) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (3.71) การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.63) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.46)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตของ
ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกด้าน

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.98	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.94	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.77	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.71	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	มาก
ด้านนโยบายการบริหาร	3.62	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.60	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.52	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.48	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.35	ปานกลาง
รวม	3.66	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 10 ด้าน โดยปัจจัยความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความสำคัญสูงสุด (3.98) รองลงมาได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว (3.94) ด้านค่าตอบแทน (3.77) ด้านตำแหน่งงาน (3.71) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.63) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.62) ด้านสภาพการทำงาน (3.60) และด้านการบังคับบัญชา (3.52) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.48) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.35)

ตารางที่ 20 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความเต็มใจในการทำงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

	ระดับความสำคัญ												
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	
ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน													
ด้านความเต็มใจในการทำงาน													
- การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	17	15.9	64	59.8	22	20.6	3	2.8	1	0.9	3.89	มาก	
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	17	15.9	67	62.6	20	18.7	3	2.8	0	0	3.91	มาก	
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหามองตนเองได้สำเร็จ	20	18.7	73	68.2	13	12.1	1	0.9	0	0	4.04	มาก	
- ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ สปท.	11	10.3	58	54.2	37	34.6	1	0.9	0	0	3.73	มาก	
- มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	12	11.2	55	51.4	35	32.7	3	2.8	2	1.9	3.67	มาก	
- ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำได้สำเร็จ	25	23.4	61	57.0	17	15.9	4	3.7	0	0	4.00	มาก	
- รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความเต็มใจของตนเอง	17	15.9	66	61.7	22	20.6	2	1.9	0	0	3.91	มาก	
รวม											3.89	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.89

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (4.04) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (4.00) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (3.91) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (3.91) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.89) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ รพท. (3.73) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.67)

ตารางที่ 21 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของผู้
ตอบแบบสอบถาม

	ระดับความสำคัญ												
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ													
- การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	7	6.5	47	43.9	41	38.3	10	9.3	2	1.9	3.43	ปานกลาง	
- การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	22	20.6	56	52.3	26	24.3	3	2.8	0	0	3.90	มาก	
- การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	12	11.2	50	46.7	39	36.4	6	5.6	0	0	3.63	มาก	
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	10	9.3	55	51.4	38	35.5	4	3.7	0	0	3.66	มาก	
- ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ อยู่เสมอ	12	11.2	49	45.8	39	36.4	5	4.7	2	1.9	3.59	มาก	
- มีรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน	8	7.5	34	31.8	47	43.9	13	12.1	5	4.7	3.25	ปานกลาง	
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	25	23.4	59	55.1	20	18.7	3	2.8	0	0	3.99	มาก	
รวม											3.64	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.64

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อย ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.99) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.90) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.66) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.63) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.59) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.43) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.25)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (diya) with a flame. The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on the left and right sides of the circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยสูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

	ระดับความสำคัญ												
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ปัจจัยสูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน													
- มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	6	5.6	49	45.8	33	30.8	15	14.0	4	3.7	3.35	ปานกลาง	
- มีโอกาสในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	7	6.5	53	49.5	30	28.0	14	13.1	3	2.8	3.43	ปานกลาง	
- มีโอกาสศึกษาต่อ ชูงาน	8	7.5	28	26.2	37	34.6	23	21.5	11	10.3	2.99	ปานกลาง	
- มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ	15	14.0	32	29.9	31	29.0	21	19.6	8	7.5	3.23	ปานกลาง	
- สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	14	13.1	56	52.3	27	25.2	8	7.5	2	1.9	3.67	มาก	
- ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	11	10.3	37	34.6	39	36.4	13	12.1	7	6.5	3.29	ปานกลาง	
รวม											3.33	ปานกลาง	

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.33

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.67) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.43) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.35) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.29) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.23) มีโอกาสศึกษาต่อ อดุลงาน (2.99)

ตารางที่ 23 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความถี่ของปัจจัยของปัจจัยสูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยสูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำงาน	ระดับความสำคัญ												ระดับ ความ สำคัญ
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่า เฉลี่ย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
- ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	6	5.6	38	35.5	57	53.3	6	5.6	0	0	3.41	ปานกลาง	
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	12	11.2	50	46.7	38	35.5	6	5.6	1	0.9	3.61	มาก	
- ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	8	7.5	45	42.1	43	40.2	8	7.5	3	2.8	3.43	ปานกลาง	
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5	4.7	49	45.8	40	37.4	10	9.3	3	2.8	3.40	ปานกลาง	
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	13	12.1	50	46.7	39	36.4	5	4.7	0	0	3.66	มาก	
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	10	9.3	47	43.9	41	38.3	8	7.5	1	0.9	3.53	มาก	
- งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม	12	11.2	55	51.4	27	25.2	12	11.2	1	0.9	3.60	มาก	
รวม											3.52	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.52

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อย ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.66) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.61) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.60) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.53) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.43) ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.41) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.40)

ตารางที่ 24 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการดำเนินงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ระดับความสำคัญ													
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน														
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต														
- งบประมาณ	8	7.5	35	32.7	39	36.4	19	17.8	6	5.6	3.18	ปานกลาง		
- การกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน	16	15.0	37	34.6	40	37.4	10	9.3	4	3.7	3.47	ปานกลาง		
- การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย)	10	9.3	34	31.8	34	31.8	19	17.8	10	9.3	3.14	ปานกลาง		
- การกำหนดลักษณะหรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ สปท. เป็นหลัก	7	6.5	43	40.2	38	35.5	14	13.1	5	4.7	3.30	ปานกลาง		
- มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง	12	11.2	30	28.0	40	37.4	17	15.9	8	7.5	3.19	ปานกลาง		
- หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	15	14.0	27	25.2	48	44.9	12	11.2	5	4.7	3.32	ปานกลาง		
รวม											3.27	ปานกลาง		

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.27

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อย ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.47) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.32) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ชาติ เป็นหลัก (3.30) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.19) ชาติ. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.18) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (3.14)

ตารางที่ 25 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ระดับความสำคัญ												ระดับความสำคัญ	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน														
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน														
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4	3.7	43	40.2	52	48.6	6	5.6	2	1.9	3.38	ปานกลาง		
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	2	1.9	44	41.1	45	42.1	12	11.2	4	3.7	3.26	ปานกลาง		
- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	4	3.7	48	44.9	45	42.1	10	9.3	0	0	3.43	ปานกลาง		
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	5	4.7	33	30.8	50	46.7	18	16.8	1	0.9	3.21	ปานกลาง		
- มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่	8	7.5	55	51.4	33	30.8	10	9.3	1	0.9	3.55	มาก		
- มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานใน ความรับผิดชอบ	10	9.3	50	46.7	37	34.6	9	8.4	1	0.9	3.55	มาก		
- งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ ชปท.	11	10.3	46	43.0	42	39.3	7	6.5	1	0.9	3.55	มาก		
รวม											3.42	ปานกลาง		

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.42

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยย่อยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.55) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.55) งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของรพท. (3.55) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.43) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.38) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.26) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.21)

ตารางที่ 26 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถามในทุกด้าน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.89	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.64	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.52	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.42	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.33	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.27	ปานกลาง
รวม	3.51	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในการศึกษารั้งนี้ แบ่งเป็น 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.89) เป็นปัจจัยที่สำคัญสูงสุด รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (3.64) และลักษณะงานที่ทำ (3.52) ส่วนที่มีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.42) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.33) และโอกาสในการเจริญเติบโต (3.27)

ส่วนที่ 3 การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับตำแหน่งงานและส่วนงานที่สังกัด

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยเชิงกลยุทธ์ตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ตามระดับความสำคัญ	ระดับตำแหน่งงาน												รวม	
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนเงิน			
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ		
	4.00	มาก	3.67	มาก	3.45	ปานกลาง	3.54	มาก	3.86	มาก	3.54	มาก	3.54	มาก
- การชี้แจงนโยบายของบริษัท. ให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.00	มาก	3.67	มาก	3.45	ปานกลาง	3.54	มาก	3.86	มาก	3.54	มาก	3.54	มาก
- นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้	4.00	มาก	4.00	มาก	3.57	มาก	3.58	มาก	4.29	มาก	3.65	มาก	3.65	มาก
- ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้	3.00	ปานกลาง	3.67	มาก	3.45	ปานกลาง	3.54	มาก	4.29	มาก	3.57	มาก	3.57	มาก
- ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน สำนักงานภาคเหนือ	3.00	ปานกลาง	3.67	มาก	3.55	มาก	3.46	ปานกลาง	3.71	มาก	3.52	มาก	3.52	มาก
- การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชัดเจนได้	3.00	ปานกลาง	4.00	มาก	3.60	มาก	3.62	มาก	4.00	มาก	3.75	มาก	3.64	มาก
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.80	มาก	3.85	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.82	มาก
รวม	4.00	มาก	3.73	มาก	3.59	มาก	3.60	มาก	4.03	มาก	3.67	มาก	3.62	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกระดับตำแหน่ง โดยมี
 รายละเอียดดังนี้ ผู้บริหารทีม (4.03) พนักงานบริการพิเศษ (4.00) พนักงานปฏิบัติการ (3.73)
 ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.67) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.60) เจ้าหน้าที่ (3.59)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้
 ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การชี้แจงนโยบายของรพท.ให้ทราบอย่างทั่วถึง (4.00)
 นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (4.00) และให้
 ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงาน
 สามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้ (3.00) ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน
 สำนักงานภาคเหนือ (3.00) การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชี้แจงได้ (3.00) การกำหนด
 หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (4.00)
 การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชี้แจงได้ (4.00) การชี้แจงนโยบายของรพท.ให้ทราบอย่าง
 ทั่วถึง (3.67) ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์
 ได้ (3.67) ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารในสำนักงานภาคเหนือ (3.67) และให้ความสำคัญ
 ในระดับปานกลาง ดังนี้ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความ
 ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การ
 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (3.80)
 การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชี้แจงได้ (3.60) นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาค
 เหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (3.57) ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน
 สำนักงานภาคเหนือ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ดังนี้ การชี้แจง
 นโยบายของรพท.ให้ทราบอย่างทั่วถึง และความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถ
 ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้ (3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงาน
 ได้ (3.85) การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชี้แจงได้ (3.62) นโยบายและแผนงานของสำนัก
 งานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (3.58) การชี้แจงนโยบายของรพท.ให้ทราบ
 อย่างทั่วถึง (3.54) ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน

กลยุทธ์ได้ (3.54) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในเรื่อง ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน สำนักงานภาคเหนือ (3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารที่ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (4.29) ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้ (4.29) การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชัดเจนได้ (4.00) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (4.00) การชี้แจงนโยบายของ ทรพ.ให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.86) ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน สำนักงานภาคเหนือ (3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนอื่น ๆ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (4.00) การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชัดเจนได้ (3.75) นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (3.65) ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้ (3.57) การชี้แจงนโยบายของทรพ.ให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.54) ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน สำนักงานภาคเหนือ (3.52)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านการบังคับบัญชา ในระดับมากในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.82)
 ผู้บริหารทีม (3.81) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.54) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับ
 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ (3.45) พนักงานปฏิบัติการ (3.38) พนักงานบริการพิเศษ (3.00)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้
 ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน
 (3.00) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.00) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (3.00)
 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (3.00) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา
 ตนเอง (3.00) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.00) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (4.00) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความ
 ชัดเจน (3.67) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ วิธีการควบคุมดูแลการ
 ปฏิบัติงาน (3.33) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (3.33) ความยุติธรรมใน
 การบังคับบัญชา (3.33) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.00) ความยุติธรรมในการ
 พิจารณาผลงาน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การ
 สั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.80) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน
 (3.70) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.53) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตาม
 ลำดับ ดังนี้ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.32) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.30)
 การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.27) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและ
 สอนงาน (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.85) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.73) การให้
 โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.65) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.60)
 และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ โครงสร้างการบังคับบัญชามีความ
 ชัดเจน (3.48) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.27) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงาน
 และสอนงาน (3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีม ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (4.00) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.86)
 โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (3.86) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.86)

วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.71) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (3.71) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (4.25) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (4.00) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (4.00) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.75) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.75) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (3.50) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.50)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปรัชญาคุณลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแม่ตามระดับตำแหน่งงานของผู้
ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของจิตที่รักษาคุณลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับตำแหน่งงาน												รวม	
	พนักงานบริการ พิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญ งาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วน ขึ้นไป			
	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ
- การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.86	มาก	3.75	มาก	3.45	ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.71	มาก	3.50	มาก	3.24	ปานกลาง
- ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.57	มาก	3.50	มาก	3.29	ปานกลาง
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.00	ปานกลาง	4.00	มาก	3.35	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.86	มาก	3.75	มาก	3.40	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.71	มาก	3.75	มาก	3.32	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชารายของชมเชยเมื่อ ปฏิบัติงานได้ดี	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.71	มาก	3.75	มาก	3.21	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผล งานและการปรับปรุงการทำงานมาก กว่าการตำหนิหรือหาคนผิด	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.63	มาก	4.29	มาก	3.75	มาก	3.60	มาก
รวม	3.00	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.81	มาก	3.67	มาก	3.57	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก ในระดับตำแหน่งผู้บริหารทีม
 (3.81) ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.67) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่
 ชำนาญงาน (3.36) พนักงานปฏิบัติการ (3.28) เจ้าหน้าที่ (3.25) พนักงานบริการพิเศษ (3.00)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้
 ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.00) ความ
 สนับสนุน ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.00) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.00) การ
 วางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.00) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับ
 บัญชา (3.00) ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.00) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ
 กับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ การวางตน
 ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (4.00) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ ความสนับสนุน ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.33) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา
 (3.33) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือ
 หาคนผิด (3.33) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.00) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้
 บังคับบัญชา (3.00) ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้
 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด
 (3.45) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.40) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 (3.35) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.23) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา
 (3.15) ความสนับสนุน ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.13) ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยเมื่อ
 ปฏิบัติงานได้ดี (3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ ผู้บังคับ
 บัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (3.63)
 และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา
 (3.46) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.38) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้
 บังคับบัญชา (3.33) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.29) ความสนับสนุน ความจริงใจ และความ
 เป็นกันเอง (3.25) ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีม ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด

(4.29) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.86) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.86) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.71) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.71) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.71) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.75) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.75) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.75) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.75) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (3.75) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.50) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.50)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตที่พร้อมร่วมงานด้านเอกตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ระดับตำแหน่งงาน												รวม					
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนเซ็นไป							
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ				
งาน																		
- ความตื่นตัว ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.00	มาก	3.67	มาก	3.65	มาก	3.58	มาก	3.57	มาก	3.75	มาก	3.62	มาก	3.80	มาก	3.63	มาก
- การช่วยเหลือกัน ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	มาก	4.00	มาก	3.72	มาก	3.85	มาก	3.86	มาก	3.75	มาก	3.80	มาก	3.64	มาก	3.70	มาก
- การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.00	มาก	3.67	มาก	3.63	มาก	3.54	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	3.64	มาก	3.51	มาก	3.63	มาก
- มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.54	มาก	3.71	มาก	3.50	มาก	3.51	มาก	3.62	มาก	3.63	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง	3.55	มาก	3.65	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก	3.62	มาก	3.62	มาก	3.63	มาก
รวม	4.00	มาก	3.53	มาก	3.60	มาก	3.63	มาก	3.85	มาก	3.70	มาก	3.63	มาก	3.63	มาก	3.63	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกระดับตำแหน่ง โดย
 มีรายละเอียดดังนี้ พนักงานบริการพิเศษ (4.00) ผู้บริหารทีม (3.85) ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.70)
 เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.63) เจ้าหน้าที่ (3.60) พนักงานปฏิบัติการ (3.53)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้
 ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง
 (4.00) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (4.00) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน
 (4.00) มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (4.00) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ
 ปัญหาในการทำงาน (4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (4.00) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ
 เป็นกันเอง (3.67) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (3.67) และให้ความสำคัญในระดับ
 ปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (3.33) การปรึกษา
 หารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การ
 ช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.72) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกัน
 เอง (3.65) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (3.63) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ
 ปัญหาในการทำงาน (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ มีความเข้าใจกัน
 เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.85) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ
 ปัญหาในการทำงาน (3.65) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.58) การวางแผน
 การปฏิบัติงานร่วมกัน (3.54) มีความเข้าใจกันเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (4.14) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการ
 ทำงาน (4.00) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.86) มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็น
 ใจซึ่งกันและกัน (3.71) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (4.00) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง
 (3.75) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.75) มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกัน
 และกัน (3.50) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (3.50)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้วิจัยที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านความสัมพันธกับผู้ที่บังคับบัญชาตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับตำแหน่งงาน												รวม	
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนงานไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- ผู้ที่บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	0		0		0		0		4.14	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก
- ผู้ที่บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	0		0		0		0		4.29	มาก	4.00	มาก	4.18	มาก
- ผู้ที่บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	0		0		0		0		4.14	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก
- วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	0		0		0		0		4.00	มาก	3.75	มาก	3.91	มาก
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	0		0		0		0		3.86	มาก	3.75	มาก	3.82	มาก
รวม	0		0		0		0		4.08	มาก	3.80	มาก	3.98	มาก

หมายเหตุ เก็บข้อมูลเฉพาะตำแหน่งที่มีผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารทีม และผู้บริหารส่วนงานไป

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
คุณลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับมาก ในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารทีม
(4.08) ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.80)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีม ให้ความสำคัญ
ระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตาม
เป้าหมาย (4.29) ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (4.14) ผู้ใต้บังคับบัญชาขอ
คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.14) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (4.00)
การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
ดังนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.00) ผู้ใต้บังคับบัญชา
กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.75) ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการ
ทำงาน (3.75) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3.75) การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับ
บัญชา (3.75)

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้าน ตำแหน่งงาน ในระดับมาก ในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารทีม (3.91) เจ้าหน้าที่
 ชำนาญงาน (3.73) เจ้าหน้าที่ (3.71) ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.71) พนักงานบริการพิเศษ (3.57) ให้
 ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการ (2.90)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้
 ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (4.00)
 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (4.00) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่
 ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (4.00) ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
 ปัจจุบัน (4.00) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ภาพพจน์ของ รพท.
 (3.00) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (3.00) การได้รับการ
 ยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตาม
 ลำดับ ดังนี้ ภาพพจน์ของ รพท. (3.33) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ชัดเจน (3.33) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคม
 ภายนอก (3.00) ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.00) การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่
 ปฏิบัติ (2.67) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (2.67) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็น
 ตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (2.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (3.95) ความ
 พึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.83) ภาพพจน์ของ รพท. (3.73) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการ
 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (3.73) การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.60)
 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.60) ความสำคัญของตำแหน่ง
 หน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (3.98)
 ภาพพจน์ของ รพท. (3.85) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.69) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมี
 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (3.67) การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.67)
 ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.65) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มี
 เกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารที่ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (4.14) ภาพพจน์ของ รพท. (4.00) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (4.00) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (4.00) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.86) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.86) ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ภาพพจน์ของ รพท. (3.75) ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.75) การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.75) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.75) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (3.75) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.75) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (3.50)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจุดที่รักษาสุขภาพจิตด้านความมั่นคงในการทำงานข้ามภาคตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจุดที่รักษาสุขภาพจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน												รวม	
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.00	มาก	2.33	น้อย	3.60	มาก	3.25	ปานกลาง	4.00	มาก	3.75	มาก	3.43	ปานกลาง
- ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ	4.00	มาก	2.67	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.86	มาก	3.50	มาก	3.31	ปานกลาง
- ความมั่นคงของ รพท.	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.98	มาก	3.94	มาก	4.29	มาก	4.50	มาก	3.98	มาก
- อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าอาชีพ	3.00	ปานกลาง	2.33	น้อย	3.35	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.86	มาก	3.75	มาก	3.23	ปานกลาง
รวม	3.75	มาก	2.66	ปานกลาง	3.59	มาก	3.35	ปานกลาง	4.00	มาก	3.87	มาก	3.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับมาก ในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารทีม (4.00)
 ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.87) พนักงานบริการพิเศษ (3.75) เจ้าหน้าที่ (3.59) ให้ความสำคัญในระดับ
 ปานกลาง ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.35) พนักงานปฏิบัติการ (2.66)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้
 ความสำคัญระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
 (4.00) ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ (4.00) ความมั่นคงของ รพท. (4.00)
 อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตาม
 ลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงของ รพท. (3.33) ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ (2.67)
 และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
 (2.33) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (2.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความ
 มั่นคงของ รพท. (3.98) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.60) และให้
 ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาค
 เหนือ (3.43) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ ความ
 มั่นคงของ รพท. (3.94) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงใน
 ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.25) ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาค
 เหนือ (3.15) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 ความมั่นคงของ รพท. (4.29) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (4.00) ความ
 มั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ (3.86) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนาน
 และมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ ความมั่นคงของ รพท. (4.50) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.75)
 อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.75) ความมั่นคงใน
 การดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ (3.50)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจเจกบุคคลตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของปัจเจกบุคคล	ระดับตำแหน่งงาน												รวม			
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนงาน				รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- ความผูกพันที่มีต่อ ทรบท. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต	4.00	มาก	3.67	มาก	3.85	มาก	3.83	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	3.86	มาก		
- ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.00	มาก	3.67	มาก	3.98	มาก	4.02	มาก	4.29	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก		
- ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร	5.00	มากที่สุด	3.67	มาก	4.08	มาก	4.00	มาก	4.14	มาก	3.75	มาก	4.03	มาก		
- นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	5.00	มากที่สุด	3.67	มาก	3.97	มาก	3.94	มาก	4.14	มาก	3.25	ปานกลาง	3.94	มาก		
- ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	3.00	ปานกลาง	3.67	มาก	4.00	มาก	3.77	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	3.88	มาก		
รวม	4.20	มาก	3.67	มาก	3.97	มาก	3.91	มาก	4.17	มาก	3.75	มาก	3.94	มาก		

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบรรยากาศที่รักษา
 สุขลักษณะจิต ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้
 พนักงานบริการพิเศษ (4.20) ผู้บริหารทีม (4.17) เจ้าหน้าที่ (3.97) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.91)
 ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.75) พนักงานปฏิบัติการ (3.67)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้
 ความสำคัญระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ ครอบคลุมเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับ
 องค์กร (5.00) นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (5.00)
 ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความผูกพันที่มีต่อ ชาติ. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง
 ในการดำเนินชีวิต (4.00) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (4.00) และ
 ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ดังนี้ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ ความผูกพันที่มีต่อ ชาติ. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต (3.67) ความอบอุ่นใน
 ครอบครัวยังเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (3.67) ครอบคลุมเข้าใจและสนับสนุนในการ
 ทำงานให้กับองค์กร (3.67) นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว
 (3.67) ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 ครอบคลุมเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร (4.08) ความสะดวกสบายในการเดินทาง
 มาทำงาน (4.00) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (3.98) นอกจาก
 การทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (3.97) ความผูกพันที่มีต่อ ชาติ.
 จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต (3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตาม
 ลำดับ ดังนี้ ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (4.02) ครอบคลุมเข้าใจ
 และสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร (4.00) นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการ
 ดูแลตนเองและครอบครัว (3.94) ความผูกพันที่มีต่อ ชาติ. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนิน
 ชีวิต (3.83) ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (4.29) ความผูกพันที่มีต่อ ชาติ. จน
 รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต (4.14) ครอบคลุมเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับ
 องค์กร (4.14) นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (4.14)
 ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความผูกพันที่มีต่อ ๒๒๒. จินรู้สึกรว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต (4.00) ความสะดวกสบาย ในการเดินทางมาทำงาน (4.00) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (3.75) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร (3.75) และให้ความสำคัญระดับ ปานกลาง ดังนี้ นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (3.25)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยด้านสภาพการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน											
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนเงินไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.57	มาก	3.25	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
- มีอุปกรณ์เครื่องใช้ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.77	มาก	3.71	มาก	4.00	มาก	3.81	มาก
- สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.81	มาก	3.86	มาก	3.75	มาก	3.85	มาก
- พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน	4.00	มาก	3.67	มาก	3.73	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.82	มาก
- มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.57	มาก	3.50	มาก	3.25	ปานกลาง
- แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.50	มาก	3.71	มาก	3.50	มาก	3.57	มาก
รวม	3.66	มาก	3.33	ปานกลาง	3.54	มาก	3.73	มาก	3.66	มาก	3.60	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษา สุขลักษณะจิตด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก ในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารทีม (3.73) พนักงาน บริการพิเศษ (3.66) เจ้าหน้าที่ (3.66) ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.66) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.54) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการ (3.33)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (4.00) มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน (4.00) สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (4.00) พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (4.00) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (3.00) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (3.67) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.33) มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน (3.33) สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (3.33) มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (3.33) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (3.95) มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน (3.90) พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (3.90) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.70) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (3.28) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (3.81) มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน (3.77) พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (3.73) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.31) มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้

พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (4.00) สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (3.86) มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน (3.71) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.71) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.57) มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน (4.00) พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นส่วนที่เหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (4.00) สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (3.75) มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (3.50) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.25)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของบัณฑิตศึกษาลักษณะจิตด้านคำตอบแทนตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของจิตศึกษาลักษณะจิต	ระดับตำแหน่งงาน													
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญ		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.00	มาก	2.33	น้อย	3.85	มาก	3.83	มาก	4.14	มาก	4.25	มาก	3.83	มาก
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.00	มาก	2.33	น้อย	3.88	มาก	3.81	มาก	4.14	มาก	4.25	มาก	3.83	มาก
- เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกำไรใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ	4.00	มาก	2.33	น้อย	3.60	มาก	3.79	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	3.71	มาก
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.00	ปานกลาง	2.33	น้อย	3.43	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.86	มาก	4.00	มาก	3.47	ปานกลาง
- การลาถึง ลาป่วย ลาพักผ่อน	4.00	มาก	3.67	มาก	3.70	มาก	3.60	มาก	3.71	มาก	3.25	ปานกลาง	3.64	มาก
-สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	4.00	มาก	2.67	ปานกลาง	4.05	มาก	3.98	มาก	4.14	มาก	4.25	มาก	3.99	มาก
- มีบ้านหนึ่ง บ้านเช่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.78	มาก	3.81	มาก	4.29	มาก	4.25	มาก	3.83	มาก
-สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น	4.00	มาก	2.67	ปานกลาง	4.00	มาก	3.83	มาก	4.00	มาก	4.25	มาก	3.89	มาก
รวม	3.87	มาก	2.70	ปานกลาง	3.78	มาก	3.76	มาก	4.05	มาก	4.06	มาก	3.77	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิต ด้านค่าตอบแทน ในระดับมาก ในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (4.06)
 ผู้บริหารทีม (4.05) พนักงานบริการพิเศษ (3.87) เจ้าหน้าที่ (3.78) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.76) ให้
 ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการ (2.70)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้
 ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (4.00) เงิน
 เดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (4.00) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายใน
 ครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (4.00) การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (4.00) สวัสดิการด้าน
 ค่ารักษาพยาบาล (4.00) มีบ้านหนึ่ง บ้านอายุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (4.00) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น
 อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (4.00) และให้ความสำคัญใน
 ระดับปานกลาง ดังนี้ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ การลาพัก
 ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.67) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีบ้านหนึ่ง
 บ้านอายุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3.33) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา
 กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (2.67) และให้ความสำคัญในระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านค่า
 รักษาพยาบาล (2.67) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2.33) เงินเดือนที่ได้รับ
 เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (2.33) ความยุติธรรมของการ
 เลื่อนขั้นเงินเดือน (2.33) สวัสดิการเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (2.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (4.05) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา
 กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (4.00) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (3.88) เงิน
 เดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (3.85) มีบ้านหนึ่ง บ้านอายุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3.78)
 การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.70) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและ
 เพียงพอแก่การดำรงชีพ (3.60) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ ความยุติธรรมของการ
 เลื่อนขั้นเงินเดือน (3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตาม
 ลำดับ ดังนี้ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (3.98) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
 (3.83) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น
 (3.83) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (3.81) มีบ้านหนึ่ง บ้านอายุ กองทุนสำรอง
 เลี้ยงชีพ (3.81) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ

(3.79) การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.60) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (4.29) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (4.14) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (4.14) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (4.14) สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (4.14) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (4.00) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.86) การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (4.25) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (4.25) สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (4.25) มีบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (4.25) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (4.25) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (4.00) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (4.00) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.25)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยเชิงจิตวิทยาของบุคลากรระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงจิตวิทยาของบุคลากร	ระดับตำแหน่งงาน												รวม					
	พนักงานบริการพิเศษ			พนักงานปฏิบัติการ			เจ้าหน้าที่			เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน					ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วน ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ		
ด้านนโยบายการบริหาร	3.33	ปานกลาง	มาก	3.57	มาก	มาก	3.59	มาก	มาก	มาก	มาก	4.02	มาก	มาก	มาก	มาก	3.62	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.00	ปานกลาง	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	มาก	3.54	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	3.81	มาก	มาก	มาก	มาก	3.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.00	ปานกลาง	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	3.81	มาก	มาก	มาก	มาก	3.35	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก	มาก	3.60	มาก	มาก	3.63	มาก	มาก	มาก	มาก	3.85	มาก	มาก	มาก	มาก	3.63	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใช้บังคับบัญชา	0.00			0.00			0.00					4.08	มาก	มาก	มาก	มาก	3.98	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.57	มาก	ปานกลาง	3.71	มาก	ปานกลาง	3.74	มาก	มาก	มาก	มาก	3.91	มาก	มาก	มาก	มาก	3.71	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.75	มาก	ปานกลาง	3.58	มาก	ปานกลาง	3.55	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	4.00	มาก	มาก	มาก	มาก	3.48	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.20	มาก	มาก	3.97	มาก	มาก	3.91	มาก	มาก	มาก	มาก	4.17	มาก	มาก	มาก	มาก	3.94	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.66	มาก	ปานกลาง	3.65	มาก	ปานกลาง	3.54	มาก	มาก	มาก	มาก	3.73	มาก	มาก	มาก	มาก	3.60	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.87	มาก	ปานกลาง	3.78	มาก	ปานกลาง	3.76	มาก	มาก	มาก	มาก	4.05	มาก	มาก	มาก	มาก	3.77	มาก
รวม	3.59	มาก	ปานกลาง	3.61	มาก	ปานกลาง	3.60	มาก	มาก	มาก	มาก	3.94	มาก	มาก	มาก	มาก	3.66	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่าในปัจจุบันใจที่รักษาสุขลักษณะจิตผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง ทุกตำแหน่งให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.59) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในด้านชีวิตส่วนตัว (4.20) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4.00) ด้านค่าตอบแทน (3.87) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.75) ด้านสภาพการทำงาน (3.66) ด้านตำแหน่งงาน (3.57) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหาร (3.33) ด้านการบังคับบัญชา (3.00) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.00) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.24) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในด้านนโยบายและการบริหาร (3.72) ด้านชีวิตส่วนตัว (3.66) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.53) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านการบังคับบัญชา (3.38) ด้านสภาพการทำงาน (3.33) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.28) ด้านตำแหน่งงาน (2.90) ด้านค่าตอบแทน (2.70) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (2.66) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.61) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในด้านชีวิตส่วนตัว (3.97) ด้านค่าตอบแทน (3.78) ด้านตำแหน่งงาน (3.71) ด้านสภาพการทำงาน (3.65) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.60) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.58) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.57) และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านการบังคับบัญชา (3.45) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.25) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงานให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.60) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในด้านชีวิตส่วนตัว (3.91) ด้านค่าตอบแทน (3.76) ด้านตำแหน่งงาน (3.74) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.63) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.59) ด้านสภาพการทำงาน (3.54) ด้านการบังคับบัญชา (3.54) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.35) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.35) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารที่มให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.94) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในทุกด้าน ดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว (4.17) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4.08) ด้านค่าตอบแทน (4.05) ด้านนโยบายและการบริหาร (4.02) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.00) ด้านตำแหน่งงาน (3.91) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(3.85) ด้านการบังคับบัญชา (3.82) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.81) และด้านสภาพการทำงาน (3.73) ตามลำดับ

พนักงานในระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.79) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (4.06) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.87) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.87) ด้านการบังคับบัญชา (3.82) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (3.80) ด้านชีวิตส่วนตัว (3.75) ด้านตำแหน่งงาน (3.71) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.70) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.67) และด้านสภาพการทำงาน (3.66) ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk-like element on its trunk. Above the elephant is a traditional Thai umbrella (parasol). The emblem is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสามัคคีตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสามัคคีในการ	ระดับตำแหน่งงาน													
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนงานไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง	3.90	มาก	3.92	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.90	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.90	มาก	3.94	มาก	4.14	มาก	3.75	มาก	3.92	มาก
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาของตนเองได้สำเร็จ	4.00	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก	4.10	มาก	4.29	มาก	3.75	มาก	4.05	มาก
- ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ สปท.	4.00	มาก	3.67	มาก	3.63	มาก	3.75	มาก	4.29	มาก	3.75	มาก	3.74	มาก
- มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	มาก	2.67	ปานกลาง	3.78	มาก	3.65	มาก	3.71	มาก	3.50	มาก	3.67	มาก
- ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง	3.95	มาก	4.06	มาก	4.29	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
- รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.85	มาก	3.92	มาก	4.43	มาก	4.00	มาก	3.92	มาก
รวม	4.00	มาก	3.23	ปานกลาง	3.85	มาก	3.90	มาก	4.16	มาก	3.82	มาก	3.89	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก ในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารทีม (4.16) พนักงานบริการพิเศษ (4.00) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.90) เจ้าหน้าที่ (3.85) ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.82) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการ (3.23)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (4.00) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (4.00) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (4.00) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ รพท. (4.00) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (4.00) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (4.00) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (3.67) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ รพท. (3.67) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (3.33) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (3.33) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.00) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.00) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (4.00) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.95) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.90) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (3.90) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (3.85) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.78) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ รพท. (3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (4.10) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (4.06) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (3.94) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.92) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (3.92) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ รพท. (3.75) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (4.43) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง ได้สำเร็จ (4.29) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ รพท. (4.29) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (4.29) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (4.14) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (4.00) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (4.00) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (4.00) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (4.00) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (3.75) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (3.75) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ รพท. (3.75) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.50)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของงานด้านการปฏิบัติงานที่รับบริการตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ	ระดับตำแหน่งงาน												รวม	
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริการทีม		ผู้บริการส่วนอื่นไป			
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ		
- การให้บริการของชมรมภายในองค์กร	3.00	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.86	มาก	3.75	มาก	3.44	ปานกลาง
- การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.88	มาก	3.90	มาก	4.14	มาก	4.25	มาก	3.91	มาก
- การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.00	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	3.53	มาก	3.73	มาก	4.00	มาก	3.75	มาก	3.64	มาก
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	3.63	มาก	3.67	มาก	3.86	มาก	3.75	มาก	3.66	มาก
- ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.50	มาก	3.62	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	3.60	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.00	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.57	มาก	3.75	มาก	3.25	ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง	4.00	มาก	4.04	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.99	มาก
รวม	3.42	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.57	มาก	3.68	มาก	3.93	มาก	3.89	มาก	3.64	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก ในตำแหน่งผู้บริหารทีม (3.93) ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.89) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.68) เจ้าหน้าที่ (3.57) ให้ความสำคัญในระดับปานกลางในระดับตำแหน่ง พนักงานบริการพิเศษ (3.42) พนักงานปฏิบัติการ (2.95)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.00) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (4.00) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.00) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.00) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.00) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.00) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.33) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.33) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.00) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.00) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (2.67) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (2.67) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.00) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.88) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.63) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.53) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.38) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.04) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.90) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.73) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.67) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.62) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.46) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.14) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (4.14) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (4.00) ความภาคภูมิใจใน

อาชีพ (4.00) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.86) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.86) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.25) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (4.00) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.00) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.75) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.75) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.75) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.75)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงานระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับตำแหน่งงาน												รวม	
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ		
- มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	2.00	น้อย	3.00	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.50	มาก	3.36	ปานกลาง
- มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	2.00	น้อย	3.00	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.52	มาก	3.57	มาก	3.50	มาก	3.44	ปานกลาง
- มีโอกาสศึกษาต่อ ดูงาน	2.00	น้อย	2.67	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
- มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ	2.00	น้อย	2.67	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.75	มาก	3.23	ปานกลาง
- สามารถสร้างประสบการณ์ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.67	มาก	3.73	มาก	3.57	มาก	3.75	มาก	3.67	มาก
- ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	2.00	น้อย	2.67	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.50	มาก	3.30	ปานกลาง
รวม	2.16	น้อย	2.83	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับมาก ในระดับตำแหน่งผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.50) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.42) ผู้บริหารทีม (3.33) เจ้าหน้าที่ (3.25) พนักงานปฏิบัติการ (2.83) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ในระดับตำแหน่ง พนักงานบริการพิเศษ (2.16)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้ความสำคัญระดับปานกลาง ดังนี้ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.00) และให้ความสำคัญในระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (2.00) มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (2.00) มีโอกาสศึกษาต่อ ควบงาน (2.00) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (2.00) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (2.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.00) มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.00) สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.00) มีโอกาสศึกษาต่อ ควบงาน (2.67) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (2.67) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.67) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.37) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.35) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.30) มีโอกาสศึกษาต่อ ควบงาน (2.78) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.73) มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.52) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.46) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.38) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.29) มีโอกาสศึกษาต่อ ควบงาน (3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารที่ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.57) สามารถสร้างประสบการณ์ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.57) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.43) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.14) มีโอกาสศึกษาต่อ ดูงาน (3.14) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.75) สามารถสร้างประสบการณ์ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.75) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.50) มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.50) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ มีโอกาสศึกษาต่อ ดูงาน (3.00)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่จำแนกตามระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำได้	ระดับตำแหน่งงาน													
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนงานไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.71	มาก	3.75	มาก	3.41	ปานกลาง
- ลักษณะงานที่ก่อผู้ตรงกับความต้องการ	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.57	มาก	3.62	มาก	3.86	มาก	4.00	มาก	3.62	มาก
- ลักษณะงานที่ทำงานที่ท้าทาย	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	4.00	มาก	3.75	มาก	3.44	ปานกลาง
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	4.14	มาก	3.75	มาก	3.40	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ	4.00	มาก	2.67	ปานกลาง	3.70	มาก	3.63	มาก	3.86	มาก	4.00	มาก	3.66	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความต้องการที่ได้ศึกษา	4.00	มาก	2.67	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.56	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.53	มาก
- งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.53	มาก	3.65	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก	3.61	มาก
รวม	3.28	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.52	มาก	3.93	มาก	3.82	มาก	3.52	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ ในระดับมาก ในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารทีม (3.93) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.52) ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.52) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ (3.46) พนักงานบริการพิเศษ (3.28) พนักงานปฏิบัติการ (3.09)

เมื่อพิจารณาในปีจ้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (4.00) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (4.00) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.00) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.00) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.00) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.00) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.33) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.33) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.33) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.33) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.00) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (2.67) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (2.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.70) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.57) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.53) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.43) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.43) ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.35) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.65) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.63) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.62) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.56) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.40) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.40) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4.14) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย

(4.00) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (4.00) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (4.00) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.86) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.86) ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (4.00) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (4.00) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (4.00) ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.75) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.75) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.75) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.50)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตตามแผนตามระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ระดับตำแหน่งงาน													
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วน ขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- รพท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.00	น้อย	2.67	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.50	มาก	3.19	ปานกลาง
- การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย)	2.00	น้อย	2.67	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.62	มาก	3.57	มาก	3.75	มาก	3.48	ปานกลาง
- การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส	2.00	น้อย	2.33	น้อย	2.97	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
- การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ของ รพท. เป็นหลัก	2.00	น้อย	2.67	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.50	มาก	3.31	ปานกลาง
- มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง	2.00	น้อย	2.67	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.50	มาก	3.20	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.00	น้อย	2.67	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง
รวม	2.00	น้อย	2.61	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.50	มาก	3.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในระดับมาก ในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.50) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่ง ผู้บริหารทีม (3.43) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.38) เจ้าหน้าที่ (3.15) พนักงานปฏิบัติการ (2.61) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ในระดับตำแหน่ง พนักงานบริการพิเศษ (2.00)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้ความสำคัญระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังนี้ ธปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.00) การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (2.00) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (2.00) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ธปท. เป็นหลัก (2.00) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (2.00) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ธปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.67) การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (2.67) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ธปท. เป็นหลัก (2.67) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (2.67) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.67) และให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนี้ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (2.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.35) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.23) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ธปท. เป็นหลัก (3.18) ธปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.12) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.10) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (2.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.62) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ธปท. เป็นหลัก (3.44) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมี

ความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.44) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (3.29) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.27) ชปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.57) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (3.43) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ชปท. เป็นหลัก (3.43) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.43) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.43) ชปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนอื่นให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.75) ชปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.50) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ชปท. เป็นหลัก (3.50) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.50) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (3.25)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ	ระดับตำแหน่งงาน												รวม			
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วน					
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ				
ในหน้าที่การงาน	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.75	มาก	3.38	ปานกลาง
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.00	ปานกลาง	2.33	น้อย	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.75	มาก	3.38	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน	3.00	ปานกลาง	2.33	น้อย	3.05	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.86	มาก	3.75	มาก	3.26	ปานกลาง
- ระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.00	ปานกลาง	2.33	น้อย	3.48	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.57	มาก	3.75	มาก	3.43	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายพิเศษที่สำคัญ	2.00	น้อย	2.67	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.71	มาก	3.50	มาก	3.21	ปานกลาง
- มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่	2.00	น้อย	3.00	ปานกลาง	3.50	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก	3.86	มาก	3.75	มาก	3.55	มาก
- มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	3.00	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	3.55	มาก	3.58	มาก	3.58	มาก	3.86	มาก	3.50	มาก	3.55	มาก
- งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ ๒ปี	3.00	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.58	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก	3.55	มาก
รวม	2.71	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.75	มาก	3.67	มาก	3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในระดับมาก ในระดับตำแหน่งผู้บริหารทีม (3.75) ผู้บริหารส่วนขึ้นไป (3.67) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน (3.44) เจ้าหน้าที่ (3.38) พนักงานบริการพิเศษ (2.71) พนักงานปฏิบัติการ (2.66)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.00) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.00) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.00) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.00) งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ รมท. (3.00) และให้ความสำคัญในระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (2.00) มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (2.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ รมท. (3.33) มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.00) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (2.67) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (2.67) และให้ความสำคัญในระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (2.33) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (2.33) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (2.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ รมท. (3.58) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.55) มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.48) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.40) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.13) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.60) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.58) งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ รมท. (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.42) ความเหมาะสมของ

ปริมาณงาน (3.40) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.37) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ ทรพท. (4.00) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.86) มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.86) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.86) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.71) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.57) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.75) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.75) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.75) มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.75) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.50) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.50) งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ ทรพท. (3.50)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยของปฏิกิริยาที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความระมัดระวังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน												รวม			
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วน ขึ้นไป					
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ				
ด้านความสำร็จในการทำงาน	4.00	มาก	3.23	ปานกลาง	3.87	มาก	3.90	มาก	4.16	มาก	3.82	มาก	3.89	มาก	3.64	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.56	มาก	3.68	มาก	3.93	มาก	3.89	มาก	3.64	มาก	3.64	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.16	น้อย	2.83	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.28	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.52	มาก	3.93	มาก	3.82	มาก	3.52	มาก	3.52	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	2.00	น้อย	2.61	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.50	มาก	3.27	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.71	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.75	มาก	3.64	มาก	3.42	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
รวม	2.92	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.55	มาก	3.76	มาก	3.69	มาก	3.51	มาก	3.51	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากในระดับตำแหน่งผู้บริหารทีม ผู้บริหารส่วนขึ้นไป เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ พนักงานบริการพิเศษ และพนักงานปฏิบัติการ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานบริการพิเศษให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.92) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน (4.00) ให้ความสำคัญในระดับปานกลางในการได้รับการยอมรับนับถือ (3.42) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.28) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (2.71) และให้ความสำคัญในระดับน้อยในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (2.16) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (2.00) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.89) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.23) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.09) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (2.95) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (2.83) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (2.66) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (2.61) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.44) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.87) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.56) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านลักษณะงานที่ทำ (3.46) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.38) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.25) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (3.15) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงานให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.90) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.68) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.52) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.44) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.42) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (3.38) ตามลำดับ

พนักงานในระดับผู้บริหารทีมให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.76) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน (4.16) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.93) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.93) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.75) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (3.42) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.33) ตามลำดับ

พนักงานในระดับผู้บริหารส่วนขึ้นไปให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.69) ในรายละเอียดพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในการได้รับการยอมรับนับถือ (3.89) ด้านความ

สำเร็จในการทำงาน (3.82) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.82) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (3.64) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (3.50) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.50) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสถูลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหารจัดการตามส่วนงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสถูลักษณะจิต ด้านนโยบายและการบริหาร	ส่วนงานที่สังกัด												รวม			
	ส่วนธุรกิจการ ธนาคาร			ส่วนวิชาการ			ส่วนวิเคราะห์และ ติดตามธุรกิจการเงิน			ทีมบัญชี/ทีมธุรการ			ประจำ สำนักงานภาค เหนือ		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	มาก	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	มาก	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	มาก	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ		
- การชี้แจงนโยบายของตปท.ให้ทราบ อย่างทั่วถึง	3.32	ปานกลาง	3.59	มาก	3.70	มาก	3.56	มาก	3.45	ปานกลาง	3.54	มาก	3.54	มาก		
- นโยบายและแผนงานของสำนักงาน ภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติ ตามได้	3.45	ปานกลาง	3.73	มาก	3.81	มาก	3.68	มาก	3.45	ปานกลาง	3.65	มาก	3.65	มาก		
- ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของ สำนักงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อ สนับสนุนกลยุทธ์ได้	3.50	มาก	3.50	มาก	3.67	มาก	3.68	มาก	3.36	ปานกลาง	3.57	มาก	3.57	มาก		
- ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้ บริหาร ใน สำนักงานภาคเหนือ	3.45	ปานกลาง	3.73	มาก	3.33	ปานกลาง	3.56	มาก	3.64	มาก	3.52	มาก	3.52	มาก		
- การบริหารจัดการภายในมีความโปร่ง ใส รัดกุมได้	3.41	ปานกลาง	3.77	มาก	3.63	มาก	3.72	มาก	3.73	มาก	3.64	มาก	3.64	มาก		
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและ สามารถปฏิบัติงานได้	3.59	มาก	4.05	มาก	3.93	มาก	3.88	มาก	3.45	ปานกลาง	3.82	มาก	3.82	มาก		
รวม	3.45	ปานกลาง	3.72	มาก	3.67	มาก	3.68	มาก	3.51	มาก	3.62	มาก	3.62	มาก		

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก ในส่วนงาน ส่วนวิชาการ (3.72) ทีม
 บัญชี/ทีมธุรการ (3.68) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.67) ประจำ สำนักงานภาคเหนือ
 (3.51) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในส่วนงาน ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.45)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญ
 สำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมี
 ความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (3.59) ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถ
 ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (3.45)
 ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน สำนักงานภาคเหนือ (3.45) การบริหารจัดการภายในมี
 ความโปร่งใส ชี้แจงได้ (3.41) การชี้แจงนโยบายของ ธปท. ให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การ
 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (4.05)
 การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชี้แจงได้ (3.77) นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาค
 เหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (3.73) ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน
 สำนักงานภาคเหนือ (3.73) การชี้แจงนโยบายของ ธปท. ให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.59) ความเข้าใจ
 กลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้ (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก
 เรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและ
 สามารถปฏิบัติงานได้ (3.93) นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถ
 ปฏิบัติตามได้ (3.81) การชี้แจงนโยบายของ ธปท. ให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.70) ความเข้าใจกลยุทธ์
 และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้ (3.67) การบริหารจัดการ
 ภายในมีความโปร่งใส ชี้แจงได้ (3.63) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ ความยืดหยุ่น
 ในการบริหารของผู้บริหารใน สำนักงานภาคเหนือ (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้
 (3.88) การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชี้แจงได้ (3.72) นโยบายและแผนงานของสำนัก
 งานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (3.68) ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของ
 ส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้ (3.68) การชี้แจงนโยบายของ ธปท. ให้ทราบ
 อย่างทั่วถึง (3.56) ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารใน สำนักงานภาคเหนือ (3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การบริหารจัดการภายในมีความโปร่งใส ชี้แจงได้ (3.73) ความยืดหยุ่นในการบริหารของผู้บริหารในสำนักงานภาคเหนือ (3.64) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การชี้แจงนโยบายของ รพท. ให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.45) นโยบายและแผนงานของสำนักงานภาคเหนือ มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ (3.45) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (3.45) ความเข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ได้ (3.36)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai umbrella (parasol) above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' in English at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยเชิงที่รักษาสภาพลักษณะจิตด้านการบังคับบัญชาที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงที่รักษาสภาพลักษณะจิต	ส่วนงานที่สังกัด											
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร		ส่วนวิชาการ		คิดตามธุรกิจการเงิน		ที่มบัญญัติ/ที่มธุรการ		ประจำสำนักงานภาคเหนือ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.50	มาก	3.91	มาก	3.56	มาก	3.84	มาก	3.64	มาก	3.69	มาก
- วิธีการควบคุมดูแลปฏิบัติงาน	3.09	ปานกลาง	3.59	มาก	3.44	ปานกลาง	3.52	มาก	3.36	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
- โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน	3.41	ปานกลาง	3.55	มาก	3.74	มาก	3.76	มาก	3.36	ปานกลาง	3.60	มาก
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	2.91	ปานกลาง	3.59	มาก	3.30	ปานกลาง	3.52	มาก	2.91	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
- การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.18	ปานกลาง	3.77	มาก	3.44	ปานกลาง	3.60	มาก	3.36	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.32	ปานกลาง	4.05	มาก	3.81	มาก	3.60	มาก	3.00	ปานกลาง	3.63	มาก
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.32	ปานกลาง	3.82	มาก	3.85	มาก	3.56	มาก	3.09	ปานกลาง	3.59	มาก
รวม	3.24	ปานกลาง	3.75	มาก	3.59	มาก	3.62	มาก	3.24	ปานกลาง	3.52	มาก

จากตารางที่ 46 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านการบังคับบัญชา ในระดับมาก ในส่วนงาน ส่วนวิชาการ (3.75) ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.62) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.59) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในส่วนงาน ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.24) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (3.24)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (3.41) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.32) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.32) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.18) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.09) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (4.05) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.91) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.82) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.77) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.59) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (3.59) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.85) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.81) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (3.74) การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.56) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.44) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.44) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.84) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (3.76) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.60) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.60) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.56) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.52) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน (3.64) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.36) โครงสร้างการบังคับบัญชามีความชัดเจน (3.36) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.36) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.24) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.00) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (2.91)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับกับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วยบังคับกับผู้ป่วยจำแนกตามส่วนงานที่สังกัด
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วย	ส่วนงานที่สังกัด												รวม			
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ติดตามธุรกิจการเงิน		ทีมบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำสำนักงานภาคเหนือ		รวม		ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ				
- การติดต่อสื่อสารจากผู้ป่วยบังคับกับผู้ป่วย	3.23	ปานกลาง	3.68	มาก	3.41	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.64	มาก	3.09	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.00	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
- ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับกับผู้ป่วย	3.00	ปานกลาง	3.50	มาก	3.26	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
- การวางตนของผู้บังคับกับผู้ป่วยต่อผู้บังคับกับผู้ป่วย	3.09	ปานกลาง	3.64	มาก	3.41	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับกับผู้ป่วย	3.00	ปานกลาง	3.59	มาก	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
- ผู้บังคับกับผู้ป่วยของชมรมเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	2.95	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
- ผู้บังคับกับผู้ป่วยให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการคำนวณหรือหาผลผลิต	3.36	ปานกลาง	3.86	มาก	3.59	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก	3.55	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก
รวม	3.09	ปานกลาง	3.59	มาก	3.36	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก ในส่วนงาน ส่วนวิชาการ (3.59)
 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในส่วนงาน ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.46) ส่วนวิเคราะห์และติด
 ตามธุรกิจการเงิน (3.36) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (3.16) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.09)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคารให้ความสำคัญ
 สำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการ
 ปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (3.36) การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา
 (3.23) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.09) ความสนิทสนม ความจริงใจ และ
 ความเป็นกันเอง (3.00) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.00) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ
 ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.00) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับ
 บัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (3.86)
 การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.68) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.64)
 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.59) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก
 ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหา
 คนผิด (3.59) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การติดต่อสื่อสารจาก
 ผู้บังคับบัญชา (3.41) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.41) การเอาใจใส่ต่อ
 สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.40) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.26) ผู้บังคับบัญชายก
 ย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.26) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.64) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการ
 ปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (3.60) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง
 เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.48) การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้
 บังคับบัญชา (3.48) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.40) ความสนิทสนม ความ
 จริงใจ และความเป็นกันเอง (3.36) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ ผู้บังคับ
 บัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด (3.55)
 และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้
 บังคับบัญชา (3.36) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.27) การติดต่อสื่อสารจาก
 ผู้บังคับบัญชา (3.09) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.09) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้
 บังคับบัญชา (2.91) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (2.91)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้วิจัยของปัจจัยของใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานส่วนงานที่สังกัด
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต	ส่วนงานที่สังกัด												รวม					
	ส่วนธุรกิจการ			ส่วนวิชาการ			ติดตามธุรกิจการเงิน			ที่มีบัญชีที่มธุรการ					ประจำสำนักงานภาคเหนือ			
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน																		
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.36	ปานกลาง	สำคัญ	3.64	มาก	สำคัญ	3.59	มาก	มาก	3.64	มาก	มาก	4.09	มาก	มาก	3.62	มาก	มาก
- การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.45	ปานกลาง	สำคัญ	3.95	มาก	สำคัญ	3.78	มาก	มาก	3.88	มาก	มาก	4.09	มาก	มาก	3.80	มาก	มาก
- การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.32	ปานกลาง	สำคัญ	3.77	มาก	สำคัญ	3.78	มาก	มาก	3.56	มาก	มาก	3.82	มาก	มาก	3.64	มาก	มาก
- มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	3.14	ปานกลาง	สำคัญ	3.45	ปานกลาง	สำคัญ	3.63	มาก	มาก	3.68	มาก	มาก	3.73	มาก	มาก	3.51	มาก	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.18	ปานกลาง	สำคัญ	3.82	มาก	สำคัญ	3.81	มาก	มาก	3.68	มาก	มาก	3.45	ปานกลาง	ปานกลาง	3.62	มาก	มาก
รวม	3.29	ปานกลาง	สำคัญ	3.72	มาก	สำคัญ	3.71	มาก	มาก	3.68	มาก	มาก	3.83	มาก	มาก	3.63	มาก	มาก

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ในส่วนงาน ประจำสำนักงาน ภาคเหนือ (3.83) ส่วนวิชาการ (3.72) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.71) ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.68) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในส่วนงาน ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.29)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.45) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.36) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (3.32) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (3.18) มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.95) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (3.82) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (3.77) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.64) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (3.81) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.78) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (3.78) มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (3.63) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (3.88) มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (3.68) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (3.68) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.64) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (4.09) การช่วยเหลือกันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (4.09) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน (3.82) มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (3.73) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (3.45)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่รักษาสุขภาพและจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและพนักงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของที่รักษาสุขภาพและจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ส่วนงานที่สังกัด																
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร			ส่วนวิชาการ			ติดตามธุรกิจการเงิน			ที่มีบัญชีที่มธุรการ			ประจำสำนักงานภาคเหนือ		รวม		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
- ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตนค่าตั้ง	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก
- ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.00	มาก	สำคัญ	4.33	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.50	มากที่สุด	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.18	มาก
- ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.50	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.33	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก
- วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.50	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	3.91	มาก
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.50	มาก	สำคัญ	3.67	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	3.82	มาก
รวม	3.70	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	4.06	มาก	สำคัญ	4.10	มาก	สำคัญ	4.00	มาก	สำคัญ	3.98	มาก

จากตารางที่ 49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับมากในทุกส่วนงาน โดยมีราย
 ละเอียดดังนี้ ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (4.10) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (4.06) ส่วนวิชา
 การ (4.00) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (4.00) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.70)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญ
 สำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (4.00)
 ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.00) ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำ
 ปรีกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.50) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3.50) การ
 ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้ใต้
 บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.33) ผู้ใต้บังคับบัญชา
 กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (4.00) ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการ
 ทำงาน (4.00) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (4.00) การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับ
 บัญชา (3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก
 เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.33) ผู้ใต้บังคับ
 บัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (4.00) ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงาน
 ให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.00) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (4.00) การได้รับการยอมรับ
 รับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ดังนี้ ผู้ใต้บังคับ
 บัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.50) และให้ความสำคัญในระดับมาก
 เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (4.00) ผู้ใต้บังคับบัญชา
 ขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (4.00) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (4.00)
 การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (4.00) ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วม
 มือในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (4.00) ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการ
 ทำงาน (4.00) วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (4.00) การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับ
 บัญชา (4.00)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของส่วนงานที่สังกัดของผูตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของใจที่รักษาสุขภาพจิต ด้านค่านั่งงาน	ส่วนงานที่สังกัด												รวม	
	ส่วนธุรกิจการ ธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ส่วนวิเคราะห์และ ติดตามธุรกิจการเงิน		ที่มบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำ สำนักงาน ภาคเหนือ					
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ
- ภาพพจน์ของ ธปท.	3.86	มาก	3.50	มาก	3.81	มาก	4.04	มาก	3.55	มาก	3.79	มาก		
- ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.64	มาก	3.50	มาก	3.52	มาก	3.72	มาก	3.73	มาก	3.61	มาก		
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ ที่ความรับผิดชอบชัดเจน	3.59	มาก	3.59	มาก	3.67	มาก	3.84	มาก	3.82	มาก	3.69	มาก		
- การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.32	ปานกลาง	3.55	มาก	3.81	มาก	3.76	มาก	3.82	มาก	3.64	มาก		
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็น ตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	3.32	ปานกลาง	3.55	มาก	3.63	มาก	3.92	มาก	3.45	ปาน กลาง	3.60	มาก		
- อชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับ การยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก	4.00	มาก	3.73	มาก	4.00	มาก	4.04	มาก	3.82	มาก	3.93	มาก		
- ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.68	มาก	3.73	มาก	3.58	มาก	3.88	มาก	3.82	มาก	3.73	มาก		
รวม	3.63	มาก	3.59	มาก	3.71	มาก	3.88	มาก	3.71	มาก	3.71	มาก		

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิต ด้านตำแหน่งงาน ในระดับมาก ในทุกส่วนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.88) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.71) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (3.71) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.63) ส่วนวิชาการ (3.59)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ภาพพจน์ของ ธปท. (3.86) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (3.73) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.68) ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.64) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบชัดเจน (3.59) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.32) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ อาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (3.73) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.73) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (3.59) การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.55) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.55) ภาพพจน์ของ ธปท. (3.50) ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (4.00) ภาพพจน์ของ ธปท. (3.81) การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.81) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (3.67) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.63) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.58) ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ภาพพจน์ของ ธปท. (4.04) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (4.04) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.92) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.88) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (3.84) การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.76) ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (3.82) การได้รับการยอมรับในหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.82) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก (3.82) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.82) ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.73) ภาพพจน์ของ รพท. (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.45)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its back. Above the lamp are five rays of light. The elephant is flanked by two decorative floral motifs. The text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written in Thai script along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in English along the bottom inner edge.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยที่รักภักดีด้านความมั่นคงในการดำเนินงานที่สังกัดของผู้
ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของปัจจัยที่รักภักดีด้านความมั่นคงในการดำเนินงาน	ส่วนงานที่สังกัด												รวม				
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร			ส่วนวิชาการ			ติดตามธุรกิจการเงิน			ทีมบัญชี/ทีมธุรการ					ประจำสำนักงานภาคเหนือ		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานที่ถืออยู่ในปัจจุบัน	3.00	ปานกลาง		3.91	มาก		3.15	ปานกลาง		3.72	มาก		3.36	ปานกลาง		3.43	ปานกลาง
- ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ	2.77	ปานกลาง		3.68	มาก		3.19	ปานกลาง		3.72	มาก		3.00	ปานกลาง		3.31	ปานกลาง
- ความมั่นคงของ ธปท.	3.95	มาก		4.00	มาก		4.04	มาก		4.04	มาก		3.73	มาก		3.98	ปานกลาง
- อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีควมก้าวหน้าในอาชีพ	2.73	ปานกลาง		3.55	มาก		3.11	ปานกลาง		3.52	มาก		3.27	ปานกลาง		3.23	ปานกลาง
รวม	3.11	ปานกลาง		3.78	มาก		3.37	ปานกลาง		3.75	มาก		3.34	ปานกลาง		3.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 51 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับมาก ในส่วนงาน ส่วนวิชาการ (3.78) ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.75) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในส่วนงาน ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.37) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (3.34) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.11)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ ความมั่นคงของ รมท. (3.95) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.00) ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ (2.77) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (2.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงของ รมท. (4.00) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.91) ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ (3.68) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ ความมั่นคงของ รมท. (4.00) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ (3.19) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.15) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงของ รมท. (4.04) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.72) ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ (3.72) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ ความมั่นคงของ รมท. (3.73) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.36) อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (3.27) ความมั่นคงในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ (3.00)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยสุขภาพลักษณะจิตด้านจิตส่วนตัวจำแนกตามส่วนงานที่สังกัดของผูตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของสุขภาพลักษณะจิต ด้านจิตส่วนตัว	ส่วนงานที่สังกัด												รวม	
	ส่วนธุรกิจการ ธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ส่วนวิเคราะห์และ ติดตามธุรกิจการเงิน		ที่บัญชี/ทีมธุรการ		ประจำสำนักงาน ภาคเหนือ		รวม			
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ
- ความผูกพันที่มีต่อ สปท. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต	4.14	มาก	3.73	มาก	3.44	ปานกลาง	4.20	มาก	3.82	มาก	3.86	มาก		
- ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	3.95	มาก	4.09	มาก	3.74	มาก	4.20	มาก	4.09	มาก	4.00	มาก		
- ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กำลังใจ	4.18	มาก	4.09	มาก	3.70	มาก	4.16	มาก	4.09	มาก	4.03	มาก		
- นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว	4.05	มาก	3.82	มาก	4.00	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก	3.94	มาก		
- ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	3.95	มาก	3.55	มาก	3.89	มาก	3.92	มาก	4.27	มาก	3.88	มาก		
รวม	4.05	มาก	3.85	มาก	3.75	มาก	4.07	มาก	4.05	มาก	3.94	มาก		

จากตารางที่ 52 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบัณฑิตจบใหม่ที่รักษา
 สุขลักษณะจิต ด้านชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก ในทุกส่วนงานโดยมีรายละเอียดดังนี้ ทีมบัญชี/ทีม
 ธุรการ (4.07) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (4.05) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (4.05) ส่วนวิชาการ
 (3.85) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.75)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญ
 สำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร
 (4.18) ความผูกพันที่มีต่อ ชาติ. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต (4.14) นอกจากการ
 ทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (4.05) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็น
 ผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (3.95) ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความ
 อบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (4.09) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนใน
 การทำงานให้กับองค์กร (4.09) นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและ
 ครอบครัว (3.82) ความผูกพันที่มีต่อ ชาติ. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต (3.73) ความ
 สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก
 เรียงตามลำดับ ดังนี้ นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว
 (4.00) ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (3.89) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้ม
 ความพร้อมในการทำงาน (3.74) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร (3.70)
 และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ ความผูกพันที่มีต่อ ชาติ. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งใ
 การดำเนินชีวิต (3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 ความผูกพันที่มีต่อ ชาติ. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต (4.20) ความอบอุ่นในครอบ
 ครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (4.20) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับ
 องค์กร (4.16) ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (3.92) นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลา
 เพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ
 ดังนี้ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (4.27) ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความ
 พร้อมในการทำงาน (4.09) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร (4.09)
 นอกจากการทำงานแล้ว มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลตนเองและครอบครัว (4.00) ความผูกพันที่มี
 ต่อ ชาติ. จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต (3.82)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยสูงใจที่รักษาสุขภาพด้านสภาพการทำงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยสูงใจที่รักษาสุขภาพจิต	ส่วนงานที่สังกัด											
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร		ส่วนวิชาการ		คิดตามธุรกิจการเงิน		ที่มีบัญชี/ทีมธุรกิจ		ประจำสำนักงานภาคเหนือ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.23	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
- มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน	3.82	มาก	3.82	มาก	3.67	มาก	3.92	มาก	3.91	มาก	3.81	มาก
- สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	3.82	มาก	3.91	มาก	3.70	มาก	3.92	มาก	4.00	มาก	3.85	มาก
- พื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน	3.55	มาก	4.05	มาก	3.70	มาก	3.96	มาก	3.91	มาก	3.82	มาก
- มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น	3.14	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.52	มาก	3.55	มาก	3.25	ปานกลาง
- แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ	3.45	ปานกลาง	3.64	มาก	3.56	มาก	3.72	มาก	3.36	ปานกลาง	3.57	มาก
รวม	3.50	มาก	3.62	มาก	3.50	มาก	3.75	มาก	3.66	มาก	3.60	มาก

จากตารางที่ 53 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก ในทุกส่วนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ทีม
 บัญชี/ทีมธุรการ (3.75) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (3.66) ส่วนวิชาการ (3.62) ส่วนธุรกิจการ
 ธนาคาร (3.50) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.50)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญ
 ระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน
 (3.82) สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (3.82) พื้นที่การปฏิบัติงาน
 งานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (3.55) และให้ความสำคัญในระดับ
 ปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.45) จำนวนพนักงาน
 เหมาะสมกับปริมาณงาน (3.23) มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่าย
 และสะดวกขึ้น (3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ พื้นที่
 การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (4.05) สถานที่ทำงานใน
 ปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (3.91) มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดี
 เพียงพอต่อการทำงาน (3.82) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.64) และให้ความสำคัญ
 ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.23) มีหนังสือ
 คู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก
 เรียงตามลำดับ ดังนี้ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (3.70)
 พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (3.70) มีอุปกรณ์
 เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน (3.67) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ
 (3.56) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ
 ปริมาณงาน (3.26) มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น
 (3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน (3.96) มีอุปกรณ์
 เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน (3.92) สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิด
 ประสิทธิภาพในการทำงาน (3.92) แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.72) มีหนังสือคู่มือ
 ระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่ายและสะดวกขึ้น (3.52) และให้ความสำคัญใน
 ระดับปานกลาง ดังนี้ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ สถานที่ทำงานในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (4.00) มีอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ดีเพียงพอต่อการทำงาน (3.91) พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน (3.91) มีหนังสือคู่มือระเบียบงานต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานง่าย และสะดวกขึ้น (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ (3.36) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.27)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its back. Above the lamp are five radiating lines. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written in a circular path around the elephant. Below the elephant, the English text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written. There are two decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยของบัณฑิตศึกษาลักษณะจิตด้านคำตอบแทนจำแนกตามส่วนงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยของที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านคำตอบแทน	ส่วนงานที่สังกัด											
	ส่วนธุรกิจการ ธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ส่วนวิเคราะห์และ ติดตามธุรกิจการเงิน		ที่มีบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำ สำนักงานภาค เหนือ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.95	มาก	3.91	มาก	3.63	มาก	3.96	มาก	3.64	มาก	3.83	มาก
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.91	มาก	4.00	มาก	3.63	มาก	3.92	มาก	3.64	มาก	3.83	มาก
- เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่าย ในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ	3.82	มาก	3.73	มาก	3.70	มาก	3.68	มาก	3.55	มาก	3.71	มาก
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.41	ปานกลาง	3.68	มาก	3.44	ปานกลาง	3.52	มาก	3.09	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
- การลาถึง ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.73	มาก	3.59	มาก	3.59	มาก	3.52	มาก	3.91	มาก	3.64	มาก
- สวัสดิการด้านคำปรึกษาพยาบาล	4.23	มาก	3.95	มาก	3.89	มาก	3.96	มาก	3.91	มาก	3.99	มาก
- มีวันหยุด บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.09	มาก	3.77	มาก	3.74	มาก	3.76	มาก	3.82	มาก	3.83	มาก
- สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น	3.91	มาก	3.73	มาก	3.93	มาก	4.04	มาก	3.73	มาก	3.89	มาก
รวม	3.88	มาก	3.79	มาก	3.69	มาก	3.79	มาก	3.66	มาก	3.77	มาก

จากตารางที่ 54 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา
 สุขลักษณะจิตด้านค่าตอบแทน ในระดับมาก ในทุกส่วนงาน ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.88) ส่วน
 วิชาการ (3.79) ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.79) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.69) ประจำ
 สำนักงานภาคเหนือ (3.66)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญ
 สำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (4.23) มีบำเหน็จ บำนาญ
 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (4.09) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (3.95) เงินเดือนที่ได้รับ
 เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (3.91) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการ
 ศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (3.91) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว
 และเพียงพอแก่การดำรงชีพ (3.82) การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.73) และให้ความสำคัญใน
 ระดับปานกลาง ดังนี้ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (4.00) สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (3.95)
 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (3.91) มีบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3.77)
 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (3.73)
 สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (3.73) ความ
 ยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.68) การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก
 เรียงตามลำดับ ดังนี้ สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์
 เป็นต้น (3.93) สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (3.89) มีบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 (3.74) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (3.70)
 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (3.63) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความ
 สามารถ (3.63) การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.59) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้
 ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้
 สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (4.04)
 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (3.96) สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (3.96) เงินเดือน
 ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (3.92) มีบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3.76)
 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (3.68) ความ
 ยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.52) การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (3.91) สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (3.91) มีบ้านหนึ่ง บ้านานู กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3.82) สวัสดิการให้กู้ยืม เช่น อาคารสงเคราะห์ กู้ยืมเพื่อการศึกษา กู้ยืมเพื่อซื้อรถยนต์ เป็นต้น (3.73) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (3.64) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (3.64) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายภายใน ครอบครัวและเพียงพอแก่การดำรงชีพ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ ความ ยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.09)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its back. Above the lamp are several radiating lines. The elephant is surrounded by a circular border containing the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are also decorative floral motifs on the sides.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จ.ขอนแก่น

ปัจจัยของบัณฑิต	ส่วนงานที่สังกัด												รวม	
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ส่วนวิเทศและติดตามธุรกิจการเงิน		ที่มีบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำสำนักงานภาคเหนือ					
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านนโยบายการบริหาร	3.45	ปานกลาง	3.72	มาก	3.67	มาก	3.68	มาก	3.51	มาก	3.62	มาก	3.62	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.24	ปานกลาง	3.75	มาก	3.59	มาก	3.62	มาก	3.24	ปานกลาง	3.52	มาก	3.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	3.09	ปานกลาง	3.59	มาก	3.36	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.29	ปานกลาง	3.72	มาก	3.71	มาก	3.68	มาก	3.83	มาก	3.63	มาก	3.63	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.70	มาก	4.00	มาก	4.06	มาก	4.10	มาก	4.00	มาก	3.98	มาก	3.98	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.62	มาก	3.59	มาก	3.74	มาก	3.88	มาก	3.71	มาก	3.71	มาก	3.71	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.11	ปานกลาง	3.78	มาก	3.37	ปานกลาง	3.75	มาก	3.34	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.05	มาก	3.85	มาก	3.75	มาก	4.07	มาก	4.05	มาก	3.94	มาก	3.94	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.50	มาก	3.62	มาก	3.50	มาก	3.75	มาก	3.66	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.88	มาก	3.79	มาก	3.69	มาก	3.79	มาก	3.65	มาก	3.77	มาก	3.77	มาก
รวม	3.49	ปานกลาง	3.74	มาก	3.64	มาก	3.77	มาก	3.61	มาก	3.66	มาก	3.66	มาก

จากตารางที่ 55 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกส่วนงานให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นส่วนธุรกิจการธนาคารให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามธุรกิจการธนาคารให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.49) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านชีวิตส่วนตัว (4.05) ด้านค่าตอบแทน (3.88) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.70) ด้านตำแหน่งงาน (3.62) ด้านสภาพการทำงาน (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหาร (3.45) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.29) ด้านการบังคับบัญชา (3.24) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.11) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.09) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.74) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4.00) ด้านชีวิตส่วนตัว (3.85) ด้านค่าตอบแทน (3.79) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.78) ด้านการบังคับบัญชา (3.78) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.78) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.72) ด้านสภาพการทำงาน (3.62) ด้านตำแหน่งงาน (3.59) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.59) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงินให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.64) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4.06) ด้านชีวิตส่วนตัว (3.75) ด้านตำแหน่งงาน (3.74) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.71) ด้านค่าตอบแทน (3.69) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.67) ด้านการบังคับบัญชา (3.59) ด้านสภาพการทำงาน (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.37) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.36) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.77) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4.10) ด้านชีวิตส่วนตัว (4.07) ด้านตำแหน่งงาน (3.88) ด้านค่าตอบแทน (3.79) ด้านสภาพการทำงาน (3.75) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.75) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.68) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.68) ด้านการบังคับบัญชา (3.62) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.46) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.61) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านชีวิตส่วนตัว (4.05) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4.00) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.83) ด้านตำแหน่งงาน (3.71) ด้านสภาพการทำงาน (3.66) ด้านค่าตอบแทน (3.65) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.51) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.34) ด้านการบังคับบัญชา (3.24) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.16) ตามลำดับ

จากตารางที่ 56 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก ในทุกส่วนงานโดยมีรายละเอียดดังนี้ ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.94) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (3.93) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.88) ส่วนวิชาการ (3.85) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.82)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (4.00) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.95) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (3.95) การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (3.91) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.91) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ ธปท. (3.82) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (4.14) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (4.05) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.91) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (3.86) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (3.77) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.68) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ ธปท. (3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (3.96) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.93) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (3.89) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (3.85) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (3.85) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ ธปท. (3.67) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (4.16) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ (4.12) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (4.04) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (3.96) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ ธปท. (3.84) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.79) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (4.09) ความภาคภูมิใจในผลงานที่

ทำสำเร็จ (4.09) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (4.00) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.91) ฐึ่สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน (3.91) ผลงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ รพท. (3.82) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (3.73)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับนับถืออำเภอกทมส่วนงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ	ส่วนงานที่สังกัด												รวม
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ติดตามธุรกิจการเงิน		ทีมบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำสำนักงานภาคเหนือ		รวม		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	
- การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.18	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.67	มาก	3.52	มาก	3.27	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	
- การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.86	มาก	4.05	มาก	3.74	มาก	4.12	มาก	3.64	มาก	3.91	มาก	
- การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.50	มาก	3.59	มาก	3.78	มาก	3.72	มาก	3.45	ปานกลาง	3.64	มาก	
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.64	มาก	3.50	มาก	3.70	มาก	3.72	มาก	3.82	มาก	3.66	มาก	
- ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	3.41	ปานกลาง	3.50	มาก	3.70	มาก	3.68	มาก	3.73	มาก	3.60	มาก	
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.05	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.91	มาก	3.91	มาก	3.96	มาก	4.28	มาก	3.73	มาก	3.99	มาก	
รวม	3.50	มาก	3.62	มาก	3.71	มาก	3.75	มาก	3.50	มาก	3.64	มาก	

จากตารางที่ 57 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก ในทุกส่วนงานโดยมีรายละเอียดดังนี้ ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.75) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.71) ส่วนวิชาการ (3.62) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.50) ประจำ สำนักงานภาคเหนือ (3.50)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.91) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.86) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.64) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.41) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.18) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.05) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.91) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.59) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.50) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.41) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.96) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.78) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.74) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.70) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.70) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.67) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.28) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.12) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.72) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.72) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.68) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.52) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนี้ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (3.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.82) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมาย

งานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ (3.73) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.73) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.64) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.45) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.27) มีรางวัลตอบแทน ความคิดความชอบในการปฏิบัติงาน (2.91)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยสูงที่เป็นตัวกระตุ้นในการดำเนินงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามส่วนงานที่ตั้งจัดของคู่มือแบบสอบถาม

ปัจจัยสูงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ส่วนงานที่ตั้งจัด												รวม			
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน		ทีมบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำสำนักงาน		เหนือ					
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ				
- มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.05	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.82	มาก	3.36	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
- มีโอกาสไปการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.27	ปานกลาง	3.55	มาก	3.48	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.55	มาก	3.44	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
- มีโอกาสศึกษาค้นคว้า	2.82	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
- มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานหรือเลื่อนระดับ	3.00	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
- สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.41	ปานกลาง	4.09	มาก	3.44	ปานกลาง	3.76	มาก	3.76	มาก	3.73	มาก	3.67	มาก	3.67	มาก
- ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่	3.09	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
รวม	3.10	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 58 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง ในทุกส่วนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ส่วนวิชาการ (3.46) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (3.38) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.36) ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.36) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.10)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.41) มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.27) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.09) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.05) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.00) มีโอกาสศึกษาต่อ ดุงาน (2.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (4.09) มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.41) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.41) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.32) มีโอกาสศึกษาต่อ ดุงาน (3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.48) สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.44) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.41) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.37) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.26) มีโอกาสศึกษาต่อ ดุงาน (3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.76) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.48) มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.40) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.24) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.22) มีโอกาสศึกษาต่อ ดุงาน (2.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3.82) สามารถสร้างประสบการณ์

ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.73) มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนระดับ (3.18) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (3.18) มีโอกาสศึกษาต่อ อดุลงาน (2.82)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำจำแนกตามส่วนงานที่สังกัดของผู้
ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ	ส่วนงานที่สังกัด												รวม			
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร			ส่วนวิชาการ			ติดตามธุรกิจการเงิน			ทีมบัญชีที่มธุรการ					ประจำสำนักงานภาคเหนือ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	มาก	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ปานกลาง			ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
- ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้ รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.32	ปานกลาง	3.50	มาก	3.37	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง		
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.41	ปานกลาง	3.77	มาก	3.48	ปานกลาง	3.80	มาก	3.64	มาก	3.62	มาก	3.62	มาก		
- ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.09	ปานกลาง	3.59	มาก	3.56	มาก	3.44	ปานกลาง	3.55	มาก	3.44	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง		
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.95	ปานกลาง	3.55	มาก	3.56	มาก	3.40	ปานกลาง	3.64	มาก	3.40	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง		
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.41	ปานกลาง	3.91	มาก	3.44	ปานกลาง	3.80	มาก	3.91	มาก	3.66	มาก	3.66	มาก		
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.27	ปานกลาง	3.68	มาก	3.59	มาก	3.60	มาก	3.45	ปานกลาง	3.53	มาก	3.53	มาก		
- งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม	3.14	ปานกลาง	3.91	มาก	3.93	มาก	3.40	ปานกลาง	3.64	มาก	3.61	มาก	3.61	มาก		
รวม	3.22	ปานกลาง	3.70	มาก	3.56	มาก	3.55	มาก	3.61	มาก	3.52	มาก	3.52	มาก		

จากตารางที่ 59 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ในระดับมาก ในส่วนงาน ส่วนวิชาการ (3.70) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (3.61) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.56) ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.55) ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในส่วนงาน ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.22)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.41) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.41) ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชา น้อย (3.32) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.27) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.14) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.09) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.91) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.91) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.77) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.68) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.59) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.55) ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.93) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.59) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.56) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.56) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.48) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.44) ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.80) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.80) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.60) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.44) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.44) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.40) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.91) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.64) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.64) งานประจำที่ทำทำให้ได้รับความรู้

ใหม่ ๆ เพิ่มเติม (3.64) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเป็นอิสระในงานที่ปฏิบัติได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (3.45) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.45)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการเจริญเติบโตจําแนกตามส่วนงานที่สังกัดของผู้นอบบตาม

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการเจริญเติบโต	ส่วนงานที่สังกัด												รวม
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ติดตามธุรกิจการเงิน		ที่มีบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำสำนักงานภาคเหนือ		รวม		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ			
- รมปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.09	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	
- การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย)	3.64	มาก	3.36	ปานกลาง	3.56	มาก	3.32	ปานกลาง	3.55	มาก	3.48	ปานกลาง	
- การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส	3.32	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	
- การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ของ รมปท. เป็นหลัก	3.45	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	
- มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง	3.14	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	
- หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.32	ปานกลาง	3.50	มาก	3.26	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	
รวม	2.85	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	

จากตารางที่ 60 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในระดับปานกลาง ในทุกส่วนงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ทิมบัญชี/ทิมธุรการ (3.28) ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.27) ประจำสำนักงาน ภาคเหนือ (3.27) ส่วนวิชาการ (3.20) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (2.85)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.64) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ชปท. เป็นหลัก (3.45) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (3.32) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.32) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.14) ชปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.36) ชปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.23) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ชปท. เป็นหลัก (3.18) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.00) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.56) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ชปท. เป็นหลัก (3.30) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.26) ชปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.19) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.19) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามทิมบัญชี/ทิมธุรการ ให้ความสำคัญระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.44) การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.32) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ชปท. เป็นหลัก (3.32) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.32) ชปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง

ชัดเจน (3.24) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ การสรรหา ตัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส (3.27) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ของ ชปท. เป็นหลัก (3.27) ชปท. มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.18) มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง (3.18) หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.18)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai decorative element. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. On either side of the elephant, there is a stylized floral or sunburst-like symbol.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยสูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามทฤษฎีส่วนงานที่
สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยสูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	ส่วนงานที่สังกัด											
	ส่วนธุรกิจการ ธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ติดตามธุรกิจการเงิน		ทีมบัญชีที่มธุรการ		ประจำสำนักงานภาค เหนือ		รวม	
	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.18	ปานกลาง	3.59	มาก	3.41	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของ ส่วนงาน	3.14	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.52	มาก	3.24	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
- ระดับความรับผิดชอบต่อเงินที่ได้รับ มอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.45	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.05	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
- มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.36	ปานกลาง	3.64	มาก	3.52	มาก	3.60	มาก	3.73	มาก	3.55	มาก
- มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	3.50	มาก	3.45	ปานกลาง	3.63	มาก	3.60	มาก	3.55	มาก	3.55	มาก
- งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อ ความสำเร็จของ ธปท.	3.27	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.74	มาก	3.64	มาก	3.64	มาก	3.55	มาก
รวม	3.27	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.52	มาก	3.44	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 61 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ในระดับปานกลาง ในทุกส่วนงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน (3.52) ประจำสำนักงานภาคเหนือ (3.45) ทีมบัญชี/ทีมธุรการ (3.44) ส่วนวิชาการ (3.39) ส่วนธุรกิจการธนาคาร (3.27)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคาร ให้ความสำคัญระดับมาก ดังนี้ มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.45) มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (3.36) งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ ๒๒๒. (3.27) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.18) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.14) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (3.64) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.59) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.45) งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ ๒๒๒. (3.45) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.41) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.14) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ ๒๒๒. (3.74) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.63) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.52) มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (3.52) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.44) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.41) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามทีมบัญชี/ทีมธุรการ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ ๒๒๒. (3.64) มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (3.60) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (3.60) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.44) ความเหมาะสมของปริมาณ

งาน (3.40) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.24) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีโอกาสแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3.73) งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ รพท. (3.64) มีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ในความรับผิดชอบ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (3.36) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.36) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.27) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนงาน (3.27)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามส่วนงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยสูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงาน	ส่วนงานที่สังกัด												รวม	
	ส่วนธุรกิจการ ธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ส่วนวิเคราะห์และ ติดตามธุรกิจการเงิน		ทีมบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำสำนักงาน ภาคเหนือ		รวม			
	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ สำคัญ
ด้านความสำเร็งในการทำงาน	3.88	มาก	3.85	มาก	3.82	มาก	3.98	มาก	3.93	มาก	3.89	มาก	3.89	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.50	มาก	3.62	มาก	3.71	มาก	3.75	มาก	3.50	มาก	3.64	มาก	3.64	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.10	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.22	ปานกลาง	3.70	มาก	3.56	มาก	3.55	มาก	3.61	มาก	3.52	มาก	3.52	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.32	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่กรงาน	3.27	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.52	มาก	3.44	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
รวม	3.38	ปานกลาง	3.53	มาก	3.54	มาก	3.56	มาก	3.52	มาก	3.51	มาก	3.51	มาก

จากตารางที่ 62 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกส่วนงานให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นส่วนธุรกิจการธนาคารให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนธุรกิจการธนาคารให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.38) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.88) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (3.32) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ (3.27) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.22) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.10) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนวิชาการให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.53) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.85) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.70) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.62) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.46) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ (3.39) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (3.20) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงินให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.54) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.82) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.71) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.56) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ (3.52) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.36) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (3.28) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดทีมบัญชี/ธุรการ ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.56) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.98) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.75) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ (3.44) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.36) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (3.28) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดประจำสำนักงานภาคเหนือ ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.52) ในรายละเอียดพบว่าให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน (3.93) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.61) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ (3.45) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.37) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (3.27) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 63 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความ
ท้อถอยในการทำงาน

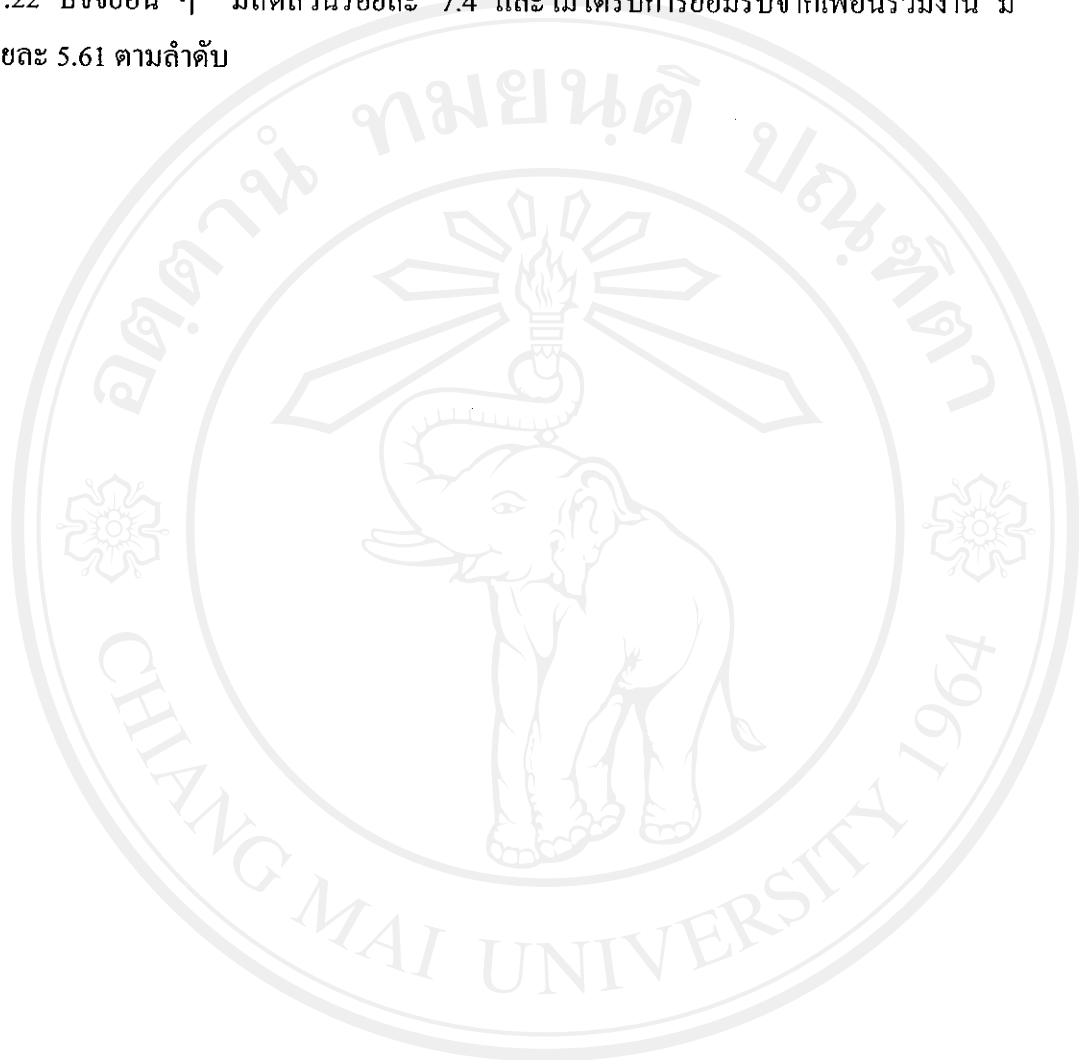
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	69	64.49
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	12	11.22
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง	51	47.67
ผลตอบแทนที่ได้รับจากธนาคารไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวและการดำรงชีพ	18	16.83
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน	33	30.85
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำ	15	14.02
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	6	5.61
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการและความรู้ที่ได้ศึกษามา	16	14.96
ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ	76	71.03
อื่นๆ	8	7.48

หมายเหตุ 1. ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จำนวนพนักงาน 107 ราย

- ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย แผนงานไม่ชัดเจนมีความล่าช้าในขั้นตอนการปฏิบัติ

จากตารางที่ 63 พบว่า ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน ครั้งนี้ กำหนดไว้ 10 ปัจจัย ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของ สำนักงานภาคเหนือ เป็นปัจจัยที่พบมากที่สุดมีสัดส่วนร้อยละ 71.03 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า มีสัดส่วนร้อยละ 64.49 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง มีสัดส่วนร้อยละ 47.67 ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีสัดส่วนร้อยละ 30.85 ผลตอบแทนที่ได้รับจากธนาคารไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวและการดำรงชีพ มีสัดส่วนร้อยละ 16.83 ลักษณะงานที่ทำอยู่

ไม่ตรงกับความต้องการ มีสัดส่วนร้อยละ 14.96 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำ มีสัดส่วนร้อยละ 14.02 ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีสัดส่วนร้อยละ 11.22 บัณฑิตอื่น ๆ มีสัดส่วนร้อยละ 7.4 และไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีสัดส่วนร้อยละ 5.61 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 64 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกปัญหาในการทำงานของ
พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย

ปัญหาในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	21	19.63
ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ	22	20.56
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน	18	16.83
ไม่มีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	16	14.96
งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไปไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	11	10.28
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	25	23.37
ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน	59	55.14
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	26	24.30
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	61	57.01
อื่นๆ	5	4.68

- หมายเหตุ 1. ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จำนวนพนักงาน 107 ราย
2. ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจลักษณะงานของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเกินไป งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีหลากหลายและแตกต่างกันมาทำให้โอกาสในการศึกษาทำความเข้าใจในเนื้อหาของงานลดน้อยลง

จากตารางที่ 64 พบว่า การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธปท.ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 10 ปัญหา ผลการศึกษา พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคงทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 57.01 รองลงมาได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 55.14 ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน มีสัดส่วน

ร้อยละ 24.30 ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีสัดส่วนร้อยละ 23.37 ไม่มีการแนะนำหรือเสนองานจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ มีสัดส่วนร้อยละ 20.56 ไม่เข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีสัดส่วนร้อยละ 19.63 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานมีสัดส่วนร้อยละ 16.83 ไม่มีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา มีสัดส่วนร้อยละ 14.96 งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไปไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีสัดส่วนร้อยละ 10.28 และปัญหาอื่น ๆ มีสัดส่วนร้อยละ 4.68 ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its back. Above the elephant are two crossed swords. The emblem is surrounded by a circular border containing the Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are also decorative floral motifs on the sides.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 65 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยที่ทำให้เกิดความถี่ของการทำงานข้ามตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความถี่อยู่ในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน											
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	1	100	1	33.3	29	72.5	35	67.3	2	28.6	1	25.0
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	0	0	0	0	3	7.5	7	13.5	2	28.6	0	0
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง	0	0	0	0	19	47.5	28	53.8	4	57.1	0	0
ผลตอบแทนที่ได้รับจากธนาคารไม่เพียงพอ	0	0	2	66.7	8	20.0	8	15.4	0	0	0	0
แก้ค่าใช้จ่าในครอบครัวและการดำรงชีพ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาใน	1	100	2	66.7	10	25.0	18	34.6	1	14.3	1	25.0
การพิจารณาผลงาน	0	0	1	33.3	4	10.0	10	19.2	0	0	0	0
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำ	0	0	0	0	2	5.0	3	5.8	1	14.3	0	0
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0	0	2	66.7	6	15.0	8	15.4	0	0	0	0
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการและความรู้ที่ได้ศึกษามา	0	0	0	0	25	62.5	46	88.5	4	57.1	1	25.0
ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

หมายเหตุ. 1. ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

2. พนักงานบริการพิเศษ จำนวน 1 ราย พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 3 ราย เจ้าหน้าที่ จำนวน 40 ราย เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน จำนวน 52 ราย ผู้บริหารทีม จำนวน 7 ราย และผู้บริหารส่วนขึ้นไป จำนวน 4 ราย

จากตารางที่ 65 การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงานของพนักงาน รพท. ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ผลการศึกษา พบว่า ในตำแหน่งงานพนักงาน บริการพิเศษ ที่พบมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน มีสัดส่วนร้อยละ

ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ที่พบมากที่สุดคือปัจจัยทางด้าน ผลตอบแทนที่ได้รับจาก ธนาคารไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวและการดำรงชีพ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับ บัญชาในการพิจารณาผลงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการและความรู้ที่ได้ศึกษา มา มีสัดส่วนร้อยละ 66.7

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ที่พบมากที่สุดคือปัจจัยทางด้าน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาส ก้าวหน้า มีสัดส่วนร้อยละ 72.5 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง มีสัดส่วน ร้อยละ 47.5 และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน มีสัดส่วน ร้อยละ 25.0

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญาน ที่พบมากที่สุดคือปัจจัยทางด้าน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มี โอกาสก้าวหน้า มีสัดส่วนร้อยละ 67.3 รองลงมาคือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง มี สัดส่วนร้อยละ 53.8 และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน มี สัดส่วนร้อยละ 34.6

ตำแหน่งผู้บริหารทีม ที่พบมากที่สุดคือปัจจัยทางด้าน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความ มั่นคง และความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ มีสัดส่วนร้อยละ 57.1 รอง ลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า และไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา มี สัดส่วนร้อยละ 28.6

ตำแหน่งผู้บริหารส่วนขึ้นไป ที่พบมากที่สุดคือปัจจัยทางด้าน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มี โอกาสก้าวหน้า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน และความ ไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ มีสัดส่วนร้อยละ 25.0

ตารางที่ 66 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยที่ทำให้เกิดความถี่ในการทำงานจำนวนตามส่วนงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความถี่ในการทำงาน	ส่วนงานที่สังกัด									
	ส่วนธุรกิจการธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน		ทีมบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำสำนักงานภาคเหนือ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงานที่ทำงานไม่มีโอกาสก้าวหน้า	13	59.1	15	68.2	20	74.1	17	68.0	4	36.4
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2	9.1	3	13.6	3	11.1	2	8.0	2	18.2
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง	18	81.8	4	18.2	17	63.0	8	32.0	4	36.4
ผลตอบแทนที่ได้รับจากธนาคารไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวและการดำรงชีพ	2	9.1	4	18.2	5	18.5	4	16.0	3	27.3
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน	6	27.3	6	27.3	9	33.3	6	24.0	6	54.5
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำ	3	13.6	2	9.1	5	18.5	2	8.0	3	27.3
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2	9.1	2	9.1	0	0	1	4.0	1	9.1
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการและความรู้ที่ได้ศึกษามา	1	4.5	4	18.2	7	25.9	2	8.0	2	18.2
ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ	20	90.9	11	50.0	23	85.2	13	52.0	9	81.8

หมายเหตุ 1. ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

2. พนักงานส่วนธุรกิจการธนาคาร ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน จำนวน 27 ราย ส่วนบัญชี/ทีมธุรการ จำนวน 25 ราย ประจำสำนักงานภาคเหนือ จำนวน 11 ราย

จากตารางที่ 66 การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงานของพนักงาน รพท. ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ผลการศึกษา พบว่า ในส่วนงาน ส่วนธุรกิจการ ธนาคาร ที่พบมากที่สุด คือ ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ มีสัดส่วน ร้อยละ 90.9 รองลงมาคือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง มีสัดส่วนร้อยละ 81.8 และ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า มีสัดส่วน ร้อยละ 59.1

พนักงานสังกัดส่วนงานวิชาการ ที่พบมากที่สุดคือปัจจัยทางด้าน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า มีสัดส่วนร้อยละ 68.2 รองลงมาคือความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงาน ภาคเหนือ มีสัดส่วนร้อยละ 50.0 และไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผล งาน มีสัดส่วนร้อยละ 27.3

พนักงานสังกัดส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน ที่พบมากที่สุดคือปัจจัยทางด้าน ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ มีสัดส่วนร้อยละ 85.2 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า มีสัดส่วนร้อยละ 74.1 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง มีสัดส่วนร้อยละ 63.0

พนักงานสังกัดทีมบัญชี/ทีมธุรการ ที่พบมากที่สุดคือปัจจัยทางด้านตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า มีสัดส่วนร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของ สำนักงานภาคเหนือ มีสัดส่วนร้อยละ 52.0 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง มีสัดส่วน ร้อยละ 32.0

พนักงานสังกัดประจำสำนักงานภาคเหนือ ที่พบมากที่สุดคือปัจจัยทางด้าน ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือ มีสัดส่วนร้อยละ 81.1 รองลงมาคือ ไม่ได้ได้รับความ เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงาน มีสัดส่วนร้อยละ 54.5 และตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง มีสัดส่วนร้อยละ 36.4

ตารางที่ 67 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาในการดำเนินงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยของตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาในการดำเนินงานของพนักงาน สป.ก.	ระดับตำแหน่งงาน													
	พนักงานบริการพิเศษ		พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน		ผู้บริหารทีม		ผู้บริหารส่วนขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่เข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	0	0	0	0	11	27.5	10	19.2	0	0	0	0		
ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานแก่ผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ	1	100	1	33.3	7	17.5	12	23.1	0	0	1	25.0		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน	0	0	0	0	10	25.0	8	15.4	0	0	0	0		
ไม่มีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	0	0	1	33.3	6	15.0	8	15.4	1	14.3	0	0		
งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไปไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	0	0	0	0	5	12.5	2	3.8	3	42.9	1	25.0		
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	0	0	1	33.3	7	17.5	16	30.8	1	14.3	0	0		
ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน	0	0	2	66.7	18	45.0	36	69.2	2	28.6	1	25.0		
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	0	0	1	33.3	12	30.0	11	21.2	2	28.6	0	0		
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0	0	1	33.3	22	55.0	35	67.3	2	28.6	1	25.0		

หมายเหตุ 1. ตอบ-ได้มากกว่า 1 ข้อ

2. พนักงานบริการพิเศษ จำนวน 1 ราย พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 3 ราย เจ้าหน้าที่ที่ชำนาญงาน จำนวน 40 ราย เจ้าหน้าที่ที่ชำนาญงาน จำนวน 52 ราย ผู้บริหารทีม จำนวน 7 ราย และผู้บริหารส่วนขึ้นไป จำนวน 4 ราย

จากตารางที่ 67 พบว่า การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ชปท.ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 10 ปัญหา ผลการศึกษา ตำแหน่งพนักงานบริการพิเศษพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ มีสัดส่วนร้อยละ

ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 66.7 รองลงมาได้แก่ ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ไม่มีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 33.3 ตามลำดับ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 55.0 รองลงมาได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 45.0 และไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 30.0 ตามลำดับ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 69.2 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 67.3 และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีสัดส่วนร้อยละ 30.8 ตามลำดับ

ตำแหน่งผู้บริหารทีม พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไปไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีสัดส่วนร้อยละ 42.9 รองลงมาได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 28.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งผู้บริหารส่วนขึ้นไป พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไปไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 25.0

ตารางที่ 68 แสดงจำนวนและร้อยละของ ปัญหาในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยของจำแนกตามส่วนงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาในการทำงานของพนักงาน ธปท.	ส่วนงานที่สังกัด									
	ส่วนธุรกิจธนาคาร		ส่วนวิชาการ		ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน		ทีมบัญชี/ทีมธุรการ		ประจำสำนักงานภาคเหนือ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	3	13.6	5	22.7	6	22.2	5	20.0	2	18.2
ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ	4	18.2	10	45.5	2	7.4	5	20.0	1	9.1
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน	5	22.7	5	22.7	2	7.4	4	16.0	2	18.2
ไม่มีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	1	4.5	3	13.6	7	25.9	3	12.0	2	18.2
งานในความรับผิดชอบมีมากเกินไปไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	0	0	5	22.7	1	3.7	4	16.0	1	9.1
ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	9	40.9	5	22.7	7	25.9	2	8.0	2	18.2
ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน	12	54.5	11	50.0	18	66.7	10	40.0	8	72.7
ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	6	27.3	7	31.8	6	22.2	4	16.0	3	27.3
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	17	77.3	3	13.6	24	88.9	9	36.0	8	72.7

หมายเหตุ 1. คอลัมได้มากกว่า 1 ข้อ

2. พนักงานส่วนธุรกิจธนาคาร ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน จำนวน 27 ราย ทีมบัญชี/ทีมธุรการ จำนวน 25 ราย ประจำสำนักงานภาคเหนือ จำนวน 11 ราย

จากตารางที่ 68 พบว่า การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน รพท.ในการศึกษารุ่นนี้ ประกอบด้วย 10 ปัญหา ผลการศึกษา ส่วนธุรกิจการธนาคาร ปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบมากที่สุดได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 77.3 รองลงมาได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 54.5 และไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีสัดส่วนร้อยละ 40.9 ตามลำดับ

พนักงานสังกัดส่วนวิชาการ พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 50.0 รองลงมาได้แก่ ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ มีสัดส่วนร้อยละ 45.5 และ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 31.8 ตามลำดับ

พนักงานสังกัดส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 88.9 รองลงมาได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 66.7 และไม่มีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา มีสัดส่วนร้อยละ 25.9

พนักงานสังกัดทีมบัญชี/ทีมธุรการ พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 40.0 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 36.0 และไม่เข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีสัดส่วนร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

พนักงานสังกัดประจำ สำนักงานภาคเหนือ พบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบมากที่สุดได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 72.7 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 72.7 และ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน มีสัดส่วนร้อยละ 18.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ธนาคารแห่งประเทศไทย มีนโยบายการบริหารบุคคลหลายนโยบาย แต่ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถปฏิบัติได้ควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายที่มีอยู่

2. ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญกับการบริหารบุคคลมากขึ้นเพื่อจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม
4. ควรมีการกำหนดนโยบายในเรื่องการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือให้ชัดเจน ไม่ควรปล่อยระยะเวลาให้ยาวนานซึ่งจะส่งผลเสียต่อธนาคารได้
5. ตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าของพนักงานไม่ชัดเจนทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน