

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการของ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 216 คน คิดเป็นร้อยละ 96.86 ของประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา 223 คน ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือนที่ได้รับ สาขาที่สังกัด เวลาทำการของสาขาที่สังกัด ตำแหน่งงาน และกลุ่มงาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ข้อเสนอแนะของพนักงานปฏิบัติการในการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	59	27.30
หญิง	157	72.70
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 27.3

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	72	33.30
ระหว่าง 30 - 40 ปี	68	31.50
ระหว่าง 41 - 50 ปี	62	28.70
ระหว่าง 51 - 60 ปี	14	6.50
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา มีอายุ ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.8 และอายุระหว่าง 41-60 ปีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	102	47.20
สมรส	103	47.70
หม้าย/หย่าร้าง	11	5.10
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส และ โสด ใกล้เคียงกัน โดย มีสถานภาพสมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 และ สถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	6.90
ปริญญาตรี	171	79.20
สูงกว่าปริญญาตรี	30	13.90
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	69	31.90
ระหว่าง 5 - 10 ปี	9	4.20
ระหว่าง 11 - 15 ปี	56	25.90
มากกว่า 15 ปี	82	38.00
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ มีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 อายุงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และอายุงานระหว่าง 5-10 ปีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	69	31.90
ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท	31	14.40
ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท	64	29.60
มากกว่า 40,000 บาท	52	24.10
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมา มีเงินเดือนระหว่าง 30,001- 40,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 เงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และเงินเดือนระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สังกัด

สาขาที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ในเขตอำเภอเมือง	142	65.70
นอกเขตอำเภอเมือง	74	34.30
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ สังกัดสาขาที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 ที่เหลือสังกัดสาขาที่ตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมือง จำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 34.3

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเวลาทำการของสาขาที่สังกัด

เวลาทำการของสาขาที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เปิดทำการปกติ	190	88.00
เปิดทำการ 7 วัน	26	12.00
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ สังกัดสาขาที่เปิดทำการปกติ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 88 ที่เหลือ สังกัดสาขาที่เปิดทำการทั้ง 7 วัน จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 12

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	131	60.60
เจ้าหน้าที่อาวุโส	85	39.40
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 ที่เหลือปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 39.4

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บริการลูกค้า	177	81.90
สินเชื่อธุรกิจและการตลาด	36	16.70
อื่น ๆ	3	1.40
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริการลูกค้าจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 รองลงมาปฏิบัติงานในกลุ่มงานสินเชื่อธุรกิจและการตลาด จำนวน 36 คนคิดเป็นร้อยละ 16.7 ปฏิบัติงานในกลุ่มงานอื่น ๆ จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตารางที่ 13 แสดงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเกี่ยวกับองค์กร และการบริหารงาน

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยและระดับขวัญ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การทำงานในองค์กร เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	62 (28.7)	123 (59.6)	22 (10.2)	9 (4.2)	0 0	216 (100.0)	4.10 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อ สวัสดิการของ พนักงานในองค์กร	50 (23.1)	115 (53.2)	39 (18.1)	8 (3.7)	4 (1.9)	216 (100.0)	3.92 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	66 (30.6)	96 (44.4)	46 (21.3)	7 (3.2)	1 (0.5)	216 (100.0)	4.01 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอก เรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงาน ต้องการรู้	5 (2.3)	44 (20.4)	44 (20.4)	72 (33.3)	51 (23.6)	216 (100.0)	3.56 สูง
ความมั่นใจว่ามีงานให้ทำ ต่อไป ครอบคลุมทั้งงาน ได้คืออยู่	28 (13.0)	42 (19.4)	23 (10.6)	47 (21.8)	76 (35.2)	216 (100.0)	3.47 สูง
ความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรอย่างแท้จริง	84.00 (38.9)	95.00 (44.0)	30.00 (13.9)	6.00 (2.8)	1.00 (0.5)	216.00 (100.0)	4.18 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.87 สูง

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ใน

ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยแยกพิจารณาในคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง ส่วนคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.56 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 14 แสดงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการปกครองบังคับบัญชา

เกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย และ ระดับ ขวัญ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน เป็นคนรักษาคำพูด	73 (3.8)	94 (43.5)	39 (18.1)	9 (4.2)	1 (0.5)	216 (100.0)	4.06 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ เกี่ยวกับงานของเขาเพียง เล็กน้อย	9 (4.2)	13 (6.0)	26 (12.0)	74 (34.3)	94 (43.5)	216 (100.0)	4.07 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้ แสดงความคิดเห็นในการ ปรับปรุงงานให้ดี	47 (21.8)	118 (54.6)	39 (18.1)	10 (4.6)	2 (0.9)	216 (100.0)	3.92 สูง
ผู้บังคับบัญชาลงมือในการ ตัดสินใจเสมอ	12 (5.6)	11 (5.1)	39 (18.1)	72 (33.3)	82 (38.0)	216 (100.0)	3.93 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม							4.00 สูง

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ใน

ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 โดยแยกพิจารณาในคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง ส่วนคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 15 แสดงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเกี่ยวกับให้รางวัลตอบแทน

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยและระดับขวัญ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	38 (17.6)	87 (40.3)	47 (21.8)	30 (13.9)	14 (6.5)	216 (100.0)	3.49 สูง
เงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	11 (5.1)	37 (17.1)	83 (38.4)	48 (22.2)	37 (17.1)	216 (100.0)	3.29 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงาน มีความเหมาะสมแล้ว	24 (11.1)	94 (43.5)	72 (33.3)	20 (9.3)	6 (2.8)	216 (100.0)	3.51 สูง
งานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	59 (27.3)	126 (58.3)	27 (12.5)	3 (1.4)	1 (0.5)	216 (100.0)	4.11 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.60 สูง

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ใน ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยแยกพิจารณาในคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานในหัวข้อ พนักงานรู้สึกกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุดเท่ากับ 4.11 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง ส่วนคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี ขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.29 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

ตารางที่ 16 แสดงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเกี่ยวกับเพื่อน ร่วมงาน

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย และ ระดับ ขวัญ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
พนักงานเข้ากับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	109 (50.5)	95 (44.0)	9 (4.2)	3 (11.4)	0	216 (100.0)	4.44 สูงมาก
เพื่อนร่วมงานจะ ช่วยเหลือกันเมื่อเห็นใคร ทำงาน ไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้	63 (29.2)	121 (56.0)	19 (8.8)	10 (4.6)	3 (1.4)	216 (100.0)	4.07 สูง
ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มี เพียง 2-3 คนเท่านั้น ที่คิด ว่าเป็น ผู้บริหารงาน และมักใช้ เพื่อนร่วมงานด้วยกัน	22 (10.2)	50 (23.1)	63 (29.2)	47 (21.8)	34 (15.7)	216 (100.0)	2.90 ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.80 สูง

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยแยกพิจารณาในคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับ ปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดีอยู่ใน ระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเกี่ยวกับความ
พอใจในงาน

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยและ ระดับขวัญ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย	8 (3.7)	49 (22.7)	65 (30.1)	57 (26.4)	37 (17.1)	216 (100.0)	3.31 ปานกลาง
สามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ ได้อย่างมาก	56 (25.9)	116 (53.7)	40 (18.5)	3 (1.4)	1 (0.5)	216 (100.0)	4.03 สูง
องค์กรต้องการให้ทำงานมาก เกินไป	7 (3.2)	49 (22.7)	94 (43.5)	44 (20.4)	22 (10.2)	216 (100.0)	3.12 ปานกลาง
งานมีความกดดันมากเกินไป	14 (6.5)	28 (13.0)	96 (44.4)	44 (20.4)	34 (15.7)	216 (100.0)	3.26 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ ทำอยู่ไม่มีความสำคัญหรือไม่ มีประโยชน์เลย	6 (2.8)	19 (8.8)	53 (24.5)	69 (31.9)	69 (31.9)	216 (100.0)	3.81 สูง
มีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ	70 (32.4)	106 (49.1)	30 (13.9)	7 (3.2)	3 (1.4)	216 (100.0)	4.08 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.60 สูง

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยแยกพิจารณาในคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญใน

การทำงานในหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง ส่วนคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของประชากรทั้งหมด

ขวัญในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับขวัญ
ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.87	สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองและบังคับบัญชา	4.00	สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.60	สูง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.60	สูง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.77	สูง

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านเกี่ยวกับการปกครองและบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนและด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	เพศ		
	ชาย (N=59)	หญิง (N=157)	รวม (N=216)
การทำงานในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	4.14 สูง	4.09 สูง	4.10 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	4.02 สูง	3.89 สูง	3.92 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนายสำหรับสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.10 สูง	3.98 สูง	4.01 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.39 ปานกลาง	3.62 สูง	3.56 สูง
ความมั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่	3.39 ปานกลาง	3.50 สูง	3.47 สูง
ความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง	4.25 สูงมาก	4.15 สูง	4.18 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88 สูง	3.87 สูง	3.87 สูง

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่เพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศ

ชาย มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าย่อบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ และ พนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์การและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.15 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าย่อบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.62 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านการปกครองและบังคับบัญชาจำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย (N=59)	หญิง (N=157)	รวม (N=216)
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด	3.98 สูง	4.09 สูง	4.06 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงาน ของเขาเพียงเล็กน้อย	3.98 สูง	4.10 สูง	4.07 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.88 สูง	3.93 สูง	3.92 สูง
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมในการตัดสินใจเสมอ	3.71 สูง	4.01 สูง	3.93 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89 สูง	4.03 สูง	4.00 สูง

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่เพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับ

ปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านการให้รางวัลตอบแทนจำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	เพศ		
	ชาย (N=59)	หญิง (N=157)	รวม (N=216)
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.73 สูง	3.39 ปานกลาง	3.49 สูง
เงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.29 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงาน มีความเหมาะสมแล้ว	3.63 สูง	3.46 สูง	3.51 สูง
งานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.17 สูง	4.08 สูง	4.11 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71 สูง	3.56 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่เพศชายมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านการให้รางวัลตอบแทนอยู่ใน

ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.17 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการหญิง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการหญิง มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมากมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.08 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย (N=59)	หญิง (N=157)	รวม (N=216)
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.49 สูงมาก	4.41 สูงมาก	4.44 สูงมาก
เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้	3.95 สูง	4.11 สูง	4.07 สูง
ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้น ที่คิดว่าเป็นผู้บริหารงาน และมักใช้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน	3.00 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81 สูง	3.80 สูง	3.80 สูง

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เพศชายมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมดพบว่า พนักงานระดับ

ปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมดพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.41 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูงมาก

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามเพศ

ความพอใจในงาน	เพศ		
	ชาย (N=59)	หญิง (N=157)	รวม (N=216)
งานทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย	3.29 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง
สามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	4.03 สูง	4.03 สูง	4.03 สูง
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	3.14 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
งานมีความกดดันมากเกินไป	3.34 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการทำที่ไม่มีค่าสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย	3.81 สูง	3.82 สูง	3.81 สูง
มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ	4.10 สูง	4.07 สูง	4.08 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 สูง	3.60 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เพศชายมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ใน ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับ ปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้มากมาย จากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทาง ลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย มีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างาน ที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81 ซึ่งเป็นขวัญ ระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความ พพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้ง พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.82 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	อายุ				
	ต่ำกว่า 30 ปี (N=72)	30-40 ปี (N=68)	41-50 ปี (N=62)	51-60 ปี (N=14)	รวม (N=216)
การทำงานในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว	4.01 สูง	4.13 สูง	4.06 สูง	4.57 สูงมาก	4.10 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	3.69 สูง	4.10 สูง	3.90 สูง	4.29 สูงมาก	3.92 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนายสำหรับสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.00 สูง	4.01 สูง	3.95 สูง	4.36 สูงมาก	4.01 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.67 สูง	3.46 สูง	3.55 สูง	3.50 สูง	3.56 สูง
ความมั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป トラบที่ยังทำงานได้คืออยู่	3.32 ปานกลาง	3.50 สูง	3.74 สูง	2.86 ปานกลาง	3.47 สูง
ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างแท้จริง	3.90 สูง	4.35 สูงมาก	4.27 สูงมาก	4.36 สูงมาก	4.18 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 สูง	3.93 สูง	3.91 สูง	3.99 สูง	3.87 สูง

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ การทำงานในองค์กรของ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.01 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูงสำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ายฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.67 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานไม่มั่นใจว่าม้งานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.50 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานไม่มั่นใจว่าม้งานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.74 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ายการบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.50 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	อายุ				
	ต่ำกว่า 30 ปี (N=72)	30-40 ปี (N=68)	41-50 ปี (N=62)	51-60 ปี (N=14)	รวม (N=216)
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงาน ของเขาเพียงเล็กน้อย	4.10 สูง	4.10 สูง	3.97 สูง	4.07 สูง	4.06 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจ เห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.88 สูง	4.09 สูง	3.77 สูง	3.93 สูง	3.92 สูง
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม การตัดสินใจเสมอ	3.90 สูง	4.00 สูง	3.84 สูง	4.14 สูง	3.93 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 สูง	4.07 สูง	3.88 สูง	4.09 สูง	4.00 สูง

จากตารางที่ 25 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน เป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามี ความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการ ปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานของเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับ คำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญ ระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.97 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.07 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อยในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านการให้รางวัลตอบแทนจำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	อายุ				
	ต่ำกว่า 30 ปี (N=72)	30-40 ปี (N=68)	41-50 ปี (N=62)	51-60 ปี (N=14)	รวม (N=216)
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.06 ปานกลาง	3.49 สูง	3.89 สูง	3.93 สูง	3.49 สูง
เงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.15 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.44 สูง	3.57 สูง	3.29 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงาน มีความเหมาะสมแล้ว	3.49 สูง	3.38 ปานกลาง	3.65 สูง	3.64 สูง	3.51 สูง
งานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.08 สูง	4.19 สูง	4.10 สูง	3.86 สูง	4.11 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 สูง	3.58 สูง	3.77 สูง	3.75 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 26 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัล ตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่า และมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทาง ลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.15 ซึ่งเป็นขวัญระดับปาน กลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มี คุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับ คำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญในการ ทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งเป็นขวัญ ระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญใน การทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งเป็นขวัญ ระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ เงินเดือนเพียงพอที่จะ ดำรงชีพได้อย่างสบาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบ ซึ่ง มีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	อายุ				
	ต่ำกว่า 30 ปี (N=72)	30-40 ปี (N=68)	41-50 ปี (N=62)	51-60 ปี (N=14)	รวม (N=216)
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.46 สูงมาก	4.46 สูงมาก	4.37 สูงมาก	4.50 สูงมาก	4.44 สูงมาก
เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันเมื่อเห็นใคร ทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้ ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้น ที่คิดว่าเป็น ผู้บริหารงาน และมักใช้เพื่อนร่วมงาน ด้วยกัน	4.24 สูงมาก	4.10 สูง	3.85 สูง	4.00 สูง	4.07 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84 สูง	3.83 สูง	3.75 สูง	3.71 สูง	3.80 สูง

จากตารางที่ 27 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมดพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวก

ทั้งหมดพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	อายุ				
	ต่ำกว่า 30 ปี (N=72)	30-40 ปี (N=68)	41-50 ปี (N=62)	51-60 ปี (N=14)	รวม (N=216)
งานทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย	3.22 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง
สามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	3.97 สูง	4.06 สูง	3.97 สูง	4.50 สูงมาก	4.03 สูง
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	3.15 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.43 สูงมาก	3.12 ปานกลาง
งานมีความกดดันมากเกินไป	3.22 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.43 สูง	3.26 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ไม่มี ความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย	3.78 สูง	3.72 สูง	3.84 สูง	4.36 สูงมาก	3.81 สูง
มีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ มากมายจากงานที่ทำ	4.06 สูง	4.18 สูง	4.03 สูง	3.93 สูง	4.08 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 สูง	3.57 สูง	3.63 สูง	3.81 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 28 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.06 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ

บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.72 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมากในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลยในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	สถานภาพสมรส			
	โสด (N=102)	สมรส (N=103)	หม้าย/หย่าร้าง (N=11)	รวม (N=216)
การทำงานในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	4.04 สูง	4.18 สูง	3.91 สูง	4.1 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	3.77 สูง	4.06 สูง	4.00 สูง	3.92 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำหายสำหรับสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.96 สูง	4.04 สูง	4.27 สูงมาก	4.01 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.61 สูง	3.47 สูง	3.91 สูง	3.56 สูง
ความมั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตรงที่ที่ยังทำงานได้ดีอยู่	3.38 สูง	3.50 สูง	4.00 สูง	3.47 สูง
ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง	3.96 สูง	4.40 สูงมาก	4.18 สูง	4.18 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79 สูง	3.94 สูง	4.05 สูง	3.87 สูง

จากตารางที่ 29 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ การทำงานในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.04 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูงสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสดมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ายฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.61 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้อยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.50 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนายสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานในหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพสมรส

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	สถานภาพสมรส			
	โสด (N=102)	สมรส (N=103)	หม้าย/หย่าร้าง (N=11)	รวม (N=216)
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด	3.98 สูง	4.11 สูง	4.36 สูงมาก	4.06 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงาน ของเขาเพียงเล็กน้อย	3.91 สูง	4.17 สูง	4.64 สูงมาก	4.07 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.82 สูง	3.96 สูง	4.36 สูงมาก	3.92 สูง
ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ ตัดสินใจเสมอ	3.88 สูง	3.92 สูง	4.45 สูงมาก	3.93 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90 สูง	4.04 สูง	4.45 สูงมาก	4.00 สูง

จากตารางที่ 30 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับ

บัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูดเป็นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.98 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสดมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.91 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.11 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.17 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด และหัวข้อผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.36 สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานในหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อยในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนจำแนกตามสถานภาพสมรส

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	สถานภาพสมรส			
	โสด (N=102)	สมรส (N=103)	หม้าย/หย่าร้าง (N=11)	รวม (N=216)
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.22 ปานกลาง	3.74 สูง	3.64 สูง	3.49 สูง
เงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.18 ปานกลาง	3.49 สูง	2.55 ต่ำ	3.29 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงาน มีความเหมาะสมแล้ว	3.49 สูง	3.51 สูง	3.64 สูง	3.51 สูง
งานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.12 สูง	4.09 สูง	4.18 สูง	4.11 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 สูง	3.71 สูง	3.50 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 31 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.12 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบ ซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสดมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.09 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ซึ่งเป็นขวัญระดับต่ำ

**ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส**

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	สถานภาพสมรส			
	โสด (N=102)	สมรส (N=103)	หม้าย/หย่าร้าง (N=11)	รวม (N=216)
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.47 สูงมาก	4.41 สูงมาก	4.36 สูงมาก	4.44 สูงมาก
เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้	4.19 สูง	3.93 สูง	4.27 สูงมาก	4.07 สูง
ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้น ที่คิดว่าเป็นผู้บริหารงาน และมักใช้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน	2.83 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83 สูง	3.75 สูง	3.96 สูง	3.80 สูง

จากตารางที่ 32 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกทั้งหมด พบว่า พนักงาน

ระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยสูงเท่ากับ 4.36

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	สถานภาพสมรส			
	โสด (N=102)	สมรส (N=103)	หม้าย/หย่าร้าง (N=11)	รวม (N=216)
งานทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย	3.25 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง
สามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	4.00 สูง	4.08 สูง	3.91 สูง	4.03 สูง
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	3.08 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
งานมีความกดดันมากเกินไป	3.23 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย	3.74 สูง	3.91 สูง	3.64 สูง	3.81 สูง
มีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ	4.07 สูง	4.09 สูง	4.09 สูง	4.08 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 สูง	3.65 สูง	3.52 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 33 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพ โสดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีสถานภาพ โสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.07 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับ คำถามทางลบ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพ โสดมีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.74 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจใน งานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.09 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับ คำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.91 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความ พพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามี โอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งเป็นขวัญ ระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานใน หัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุดเท่ากับ 3.64 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=15)	ปริญญาตรี (N=171)	สูงกว่าปริญญาตรี (N=30)	รวม (N=216)
การทำงานในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	4.47 สูงมาก	4.08 สูง	4.03 สูง	4.10 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	4.13 สูง	3.89 สูง	4.00 สูง	3.92 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนายสำหรับสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.33 สูงมาก	4.01 สูง	3.87 สูง	4.01 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.47 สูง	3.58 สูง	3.47 สูง	3.56 สูง
ความมั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่	3.40 สูง	3.51 สูง	3.23 ปานกลาง	3.47 สูง
ความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง	4.33 สูงมาก	4.20 สูง	3.97 สูง	4.18 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02 สูง	3.88 สูง	3.76 สูง	3.87 สูง

จากตารางที่ 34 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.47 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานในหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ อยู่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.58 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานในหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=15)	ปริญญาตรี (N=171)	สูงกว่า ปริญญาตรี (N=30)	รวม (N=216)
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด	4.27 สูงมาก	4.05 สูง	4.03 สูง	4.06 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงาน ของเขาเพียงเล็กน้อย	3.87 สูง	4.09 สูง	4.07 สูง	4.07 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.80 สูง	3.89 สูง	4.10 สูง	3.92 สูง
ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ ตัดสินใจเสมอ	3.93 สูง	3.95 สูง	3.80 สูง	3.93 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97 สูง	4.00 สูง	4.00 สูง	4.00 สูง

จากตารางที่ 35 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สำหรับคำถาม ทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงาน หัวข้อ ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.93 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.05 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญใน

การทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานในหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนแจกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=15)	ปริญญาตรี (N=171)	สูงกว่าปริญญาตรี (N=30)	รวม (N=216)
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	4.07 สูง	3.44 สูง	3.43 สูง	3.49 สูง
เงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.47 สูง	3.37 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงาน มีความเหมาะสมแล้ว	3.67 สูง	3.51 สูง	3.43 สูง	3.51 สูง
งานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.13 สูง	4.13 สูง	3.97 สูง	4.11 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84 สูง	3.61 สูง	3.40 ปานกลาง	3.60 สูง

จากตารางที่ 36 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.13 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.13 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=15)	ปริญญา ตรี (N=171)	สูงกว่า ปริญญาตรี (N=30)	รวม (N=216)
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.73 สูงมาก	4.44 สูงมาก	4.27 สูงมาก	4.44 สูงมาก
เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันเมื่อเห็นใครทำงาน ไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้	4.13 สูง	4.09 สูง	3.93 สูง	4.07 สูง
ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้น ที่คิดว่า เป็นผู้บริหารงาน และมักใช้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน	2.98 สูง	2.92 สูง	2.87 สูง	2.90 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95 สูง	3.82 สูง	3.69 สูง	3.80 สูง

จากตารางที่ 37 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมดพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมดพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมดพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N=15)	ปริญญา ตรี (N=171)	สูงกว่า ปริญญา ตรี (N=30)	รวม (N=216)
งานทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก และน่า เบื่อหน่าย	3.20 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง
สามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเอง จากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	4.00 สูง	4.11 สูง	3.63 สูง	4.03 สูง
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	3.87 สูง	3.08 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
งานมีความกดดันมากเกินไป	4.00 สูง	3.20 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ไม่มี ความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย	4.20 สูง	3.81 สูง	3.67 สูง	3.81 สูง
มีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย จากงานที่ทำ	4.00 สูง	4.12 สูง	3.87 สูง	4.08 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88 สูง	3.62 สูง	3.38 ปานกลาง	3.60 สูง

จากตารางที่ 38 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับ
ความพอใจในงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงาน
รู้สึกที่สามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก และหัวข้อพนักงานรู้สึก
ว่ามีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นขวัญ

ระดับสูง สำหรับคำถามทางลบ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่อยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.20 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.12 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่อยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.81 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานในหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่อยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.67 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามอายุงาน

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 5 ปี (N=69)	5-10 ปี (N=9)	11-15 ปี (N=56)	มากกว่า 15 ปี (N=82)	รวม (N=216)
การทำงานในองค์กร เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	4.01 สูง	4.00 สูง	4.05 สูง	4.22 สูงมาก	4.10 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของ พนักงานในองค์กร	3.70 สูง	4.00 สูง	3.93 สูง	4.10 สูง	3.92 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความ เจริญก้าวหน้า	4.01 สูง	3.89 สูง	3.95 สูง	4.07 สูง	4.01 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.65 สูง	3.89 สูง	3.20 ปานกลาง	3.68 สูง	3.56 สูง
ความมั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่	3.22 ปานกลาง	4.00 สูง	3.46 สูง	3.62 สูง	3.47 สูง
ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างแท้จริง	3.88 สูง	3.89 สูง	4.23 สูงมาก	4.43 สูงมาก	4.18 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 สูง	3.95 สูง	3.80 สูง	4.02 สูง	3.87 สูง

จากตารางที่ 39 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่
ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับ
ปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น และขวัญในการทำงานหัวข้อ ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนายสำหรับ
พนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันเท่ากับ 4.01 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง
สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีขวัญในการทำงาน

หัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าย่ำบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.65 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น และ หัวข้อฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันที่ 4.00 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานไม่มั่นใจว่ามียางให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.05 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานไม่มั่นใจว่ามียางให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.46 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น อยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าย่ำบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.68 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระยะเวลาปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 5 ปี (N=69)	5-10 ปี (N=9)	11-15 ปี (N=56)	มากกว่า 15 ปี (N=82)	รวม (N=216)
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย	4.14 สูง	4.00 สูง	3.96 สูง	4.06 สูง	4.06 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.86 สูง	4.11 สูง	3.91 สูง	3.95 สูง	3.92 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจเสมอ	3.90 สูง	4.33 สูงมาก	3.64 สูง	4.11 สูง	3.93 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01 สูง	4.06 สูง	3.86 สูง	4.07 สูง	4.00 สูง

จากตารางที่ 40 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.14 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.13 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.11 ซึ่งเป็นขวัญใน

ระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.96 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แยกพิจารณาจากคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.06 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน
 แขนงจำแนกตามอายุงาน

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 5 ปี (N=69)	5-10 ปี (N=9)	11-15 ปี (N=56)	มากกว่า 15 ปี (N=82)	รวม (N=216)
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.54 สูง	3.91 สูง	3.49 สูง
เงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.10 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.68 สูง	3.29 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงาน มีความเหมาะสมแล้ว	3.49 สูง	3.67 สูง	3.48 สูง	3.52 สูง	3.51 สูง
งานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.07 สูง	4.11 สูง	4.07 สูง	4.16 สูง	4.11 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 สูง	3.42 สูง	3.53 สูง	3.82 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 41 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.07 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.10 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานระดับที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.11 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่ง

มีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 5-10 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.89 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.02 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.68 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
จำแนกตามอายุงาน

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 5 ปี (N=69)	5-10 ปี (N=9)	11-15 ปี (N=56)	มากกว่า 15 ปี (N=82)	รวม (N=216)
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.49 สูงมาก	4.67 สูงมาก	4.36 สูงมาก	4.41 สูงมาก	4.44 สูงมาก
เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้	4.25 สูงมาก	4.33 สูงมาก	3.95 สูง	3.98 สูง	4.07 สูง
ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้น ที่คิดว่าเป็นผู้บริหารงาน และมักใช้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน	2.84 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86 สูง	3.85 สูง	3.76 สูง	3.78 สูง	3.80 สูง

จากตารางที่ 42 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมดพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมดพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมดพบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามอายุงาน

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 5 ปี (N=69)	5-10 ปี (N=9)	11-15 ปี (N=56)	มากกว่า 15 ปี (N=82)	รวม (N=216)
งานทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย	3.25 ปานกลาง	3.56 สูง	3.21 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง
สามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	3.94 สูง	4.00 สูง	3.91 สูง	4.20 สูง	4.03 สูง
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	3.14 ปานกลาง	3.89 สูง	2.86 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
งานมีความกดดันมากเกินไป	3.22 ปานกลาง	3.44 สูง	3.09 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย	3.78 สูง	3.67 สูง	3.61 สูง	4.00 สูง	3.81 สูง
มีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ	4.06 สูง	4.00 สูง	4.13 สูง	4.07 สูง	4.08 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 สูง	3.76 สูง	3.47 สูง	3.72 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 43 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ใน ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้มากมายจากงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.06 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถาม ทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้ง พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ใน ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่สามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะ ให้แก่ ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก และหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับ คำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 5-10 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าองค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.89 ซึ่งเป็นขวัญ ระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับความพอใจใน งานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.13 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับ คำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 11-15 ปีมีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.61 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับความ พพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ สามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.20 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มี ประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	เงินเดือนที่ได้รับ				
	ต่ำกว่า 20,000 ฿ (N=69)	20,000- 30,000 ฿ (N=31)	30,001- 40,000 ฿ (N=64)	มากกว่า 40,001 ฿ (N=52)	รวม (N=216)
การทำงานในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	4.01 สูง	4.13 สูง	4.03 สูง	4.29 สูงมาก	4.10 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	3.72 สูง	3.87 สูง	3.95 สูง	4.17 สูง	3.92 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนายสำหรับสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.97 สูง	4.06 สูง	3.94 สูง	4.13 สูง	4.01 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.68 สูง	3.68 สูง	3.39 ปานกลาง	3.52 สูง	3.56 สูง
ความมั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่	3.23 ปานกลาง	3.68 สูง	3.47 สูง	3.65 สูง	3.47 สูง
ความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างแท้จริง	3.87 สูง	4.32 สูงมาก	4.20 สูง	4.48 สูงมาก	4.18 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 สูง	3.96 สูง	3.83 สูง	4.04 สูง	3.87 สูง

จากตารางที่ 44 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาทมีขวัญในการทำงานหัวข้อการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.01 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ายฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.68 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าย่ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้และหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.68 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.20 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญในการทำงาน ในหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.47 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาทมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญในการทำงานในหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.65 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	เงินเดือนที่ได้รับ				
	ต่ำกว่า 20,000 ฿ (N=69)	20,000- 30,000 ฿ (N=31)	30,001- 40,000 ฿ (N=64)	มากกว่า 40,001 ฿ (N=52)	รวม (N=216)
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด	4.14 สูง	4.00 สูง	4.00 สูง	4.06 สูง	4.06 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย	4.07 สูง	4.10 สูง	4.06 สูง	4.06 สูง	4.07 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.84 สูง	4.10 สูง	3.86 สูง	3.98 สูง	3.92 สูง
ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ	3.93 สูง	4.06 สูง	3.77 สูง	4.06 สูง	3.93 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 สูง	4.07 สูง	3.92 สูง	4.04 สูง	4.00 สูง

จากตารางที่ 45 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.14 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.07 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ

4.10 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบ พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญในการทำงานในหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.06 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.06 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญในการทำงานในหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย และหัวข้อผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงเท่ากันเท่ากับ 4.06 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	เงินเดือนที่ได้รับ				
	ต่ำกว่า 20,000 B (N=69)	20,000- 30,000 B (N=31)	30,001- 40,000 B (N=64)	มากกว่า 40,001 B (N=52)	รวม (N=216)
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.03 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.75 สูง	3.96 สูง	3.49 สูง
เงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.13 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.90 สูง	3.29 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงาน มีความเหมาะสมแล้ว	3.51 สูง	3.35 ปานกลาง	3.53 สูง	3.58 สูง	3.51 สูง
งานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.09 สูง	4.23 สูงมาก	3.97 สูง	4.23 สูงมาก	4.11 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44 สูง	3.45 สูง	3.58 สูง	3.92 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 46 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.09 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.13 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมากในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่าที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.06 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.08 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมากในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 สำหรับคำถามทางลบซึ่งมีเพียงข้อเดียวพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	เงินเดือนที่ได้รับ				
	ต่ำกว่า 20,000 ฿ (N=69)	20,000- 30,000 ฿ (N=31)	30,001- 40,000 ฿ (N=64)	มากกว่า 40,001 ฿ (N=52)	รวม (N=216)
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.51 สูงมาก	4.45 สูงมาก	4.34 สูงมาก	4.44 สูงมาก	4.44 สูงมาก
เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันเมื่อเห็นใคร ทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้	4.26 สูงมาก	4.13 สูง	3.84 สูง	4.06 สูง	4.07 สูง
ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้น ที่ คิดว่าเป็นผู้บริหารงาน และมักใช้เพื่อนร่วมงาน ด้วยกัน	2.84 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.22 ปาน กลาง	2.54 ปาน กลาง	2.90 ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87 สูง	3.86 สูง	3.80 สูง	3.68 สูง	3.80 สูง

จากตารางที่ 47 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้าน
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก
ทั้งหมด พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงาน
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้าน
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก
ทั้งหมด พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก เป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้าน
เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก

ทั้งหมด พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกทั้งหมด พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	เงินเดือนที่ได้รับ				รวม (N=216)
	ต่ำกว่า 20,000 ฿ (N=69)	20,000- 30,000 ฿ (N=31)	30,001- 40,000 ฿ (N=64)	มากกว่า 40,001 ฿ (N=52)	
งานทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย	3.26 ปานกลาง	3.42 สูง	3.06 ปานกลาง	3.60 สูง	3.31 ปานกลาง
สามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเอง จากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	3.93 สูง	4.06 สูง	3.88 สูง	4.35 สูงมาก	4.03 สูง
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	3.13 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
งานมีความกดดันมากเกินไป	3.23 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.48 สูง	3.26 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ไม่มี ความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย	3.81 สูง	3.74 สูง	3.48 สูง	4.27 สูงมาก	3.81 สูง
มีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ มากมายจากงานที่ทำ	4.06 สูง	4.10 สูง	4.08 สูง	4.10 สูง	4.08 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 สูง	3.55 สูง	3.45 สูง	3.86 สูง	3.60 สูง

จากตารางที่ 48 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้าน เกี่ยวกับความพอใจในงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามี โอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 สำหรับคำถามทางลบ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีขวัญ ในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์ เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.81 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้าน เกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยแยกพิจารณาจากคำถาม ทางบวก พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มี ขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มี ประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.74 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้าน เกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยแยกพิจารณาจากคำถาม ทางบวก พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.08 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีขวัญในการทำงานในหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.48 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้าน เกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยแยกพิจารณาจากคำถาม ทางบวก พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่สามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมากในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาท มี ขวัญในการทำงานในหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มี ประโยชน์เลยในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามกลุ่มงาน

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	กลุ่มงาน			
	บริการลูกค้า (N=177)	สินเชื่อธุรกิจ ฯ (N=36)	อื่น ๆ (N=3)	รวม (N=216)
การทำงานในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	4.12 สูง	4.03 สูง	3.67 สูง	4.10 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความใส่ใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	3.92 สูง	4.03 สูง	3.00 ปานกลาง	3.92 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทหายสำหรับสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.03 สูง	3.97 สูง	3.67 สูง	4.01 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.54 สูง	3.72 สูง	2.67 ปานกลาง	3.56 สูง
ความมั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่	3.40 ปานกลาง	3.75 สูง	4.00 สูง	3.47 สูง
ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง	4.20 สูง	4.14 สูง	3.67 สูง	4.18 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87 สูง	3.94 สูง	3.45 สูง	3.87 สูง

จากตารางที่ 49 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.20 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ายฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.54 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินเชื่อธุรกิจและการตลาด มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยแยก

พิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินเชื่อธุรกิจและการตลาด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินเชื่อธุรกิจและการตลาด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป トラบที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.75 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญในการทำงานหัวข้อ การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น, หัวข้อในองค์กรมีงานที่ดี ทำทายสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า และหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันเท่ากับ 3.67 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป トラบที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามกลุ่มงาน

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	กลุ่มงาน			
	บริการลูกค้า (N=177)	สินเชื่อธุรกิจ ๑ (N=36)	อื่น ๆ (N=3)	รวม (N=216)
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด	4.10 สูง	3.92 สูง	3.67 สูง	4.06 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงาน ของเขาเพียงเล็กน้อย	4.03 สูง	4.31 สูง	3.33 ปานกลาง	4.07 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้แสดงความคิด เห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.94 สูง	3.89 สูง	3.00 ปานกลาง	3.92 สูง
ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ ตัดสินใจเสมอ	3.92 สูง	4.06 สูง	3.33 ปานกลาง	3.93 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 สูง	4.05 สูง	3.33 ปานกลาง	4.00 สูง

จากตารางที่ 50 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถาม ทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานบริการลูกค้ามีขวัญในการทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.03 ซึ่งเป็นขวัญ ระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินเชื่อบริการและการตลาด มีขวัญและกำลังใจในการ ทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยแยกพิจารณา จากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินเชื่อบริการและการตลาด มีขวัญใน การทำงานหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.92 ซึ่ง เป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานงานสินเชื่อบริการ และการตลาด มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียง เล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.31 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการ ปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยแยกพิจารณาจากคำถาม ทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.67 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถาม ทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่นๆ มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาลังเล ในการตัดสินใจเสมอ และหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุดเท่ากันเท่ากับ 3.33 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนจำแนกตามกลุ่มงาน

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	กลุ่มงาน			
	บริการลูกค้า (N=177)	สินเชื่อธุรกิจ ฯ (N=36)	อื่น ๆ (N=3)	รวม (N=216)
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.41 สูง	3.81 สูง	4.00 สูง	3.49 สูง
เงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.26 ปานกลาง	3.50 สูง	2.67 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงาน มีความเหมาะสมแล้ว	3.50 สูง	3.58 สูง	3.33 ปานกลาง	3.51 สูง
งานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.12 สูง	4.08 สูง	3.33 ปานกลาง	4.11 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 สูง	3.74 สูง	3.33 ปานกลาง	3.60 สูง

จากตารางที่ 51 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมากมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.12 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบที่มีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานบริการลูกค้ามีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.26 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินเชื่อธุรกิจและการตลาด มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินเชื่อธุรกิจและการตลาด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมากมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.08ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบที่มีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับ

ปฏิบัติการกลุ่มงานสินค้าธุรกิจและการตลาด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.50 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญในการทำงานหัวข้อ เงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบที่มีเพียงข้อเดียวพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.67 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มงาน

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	กลุ่มงาน			
	บริการลูกค้า (N=177)	สินค้าธุรกิจ ฯ (N=36)	อื่น ๆ (N=3)	รวม (N=216)
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.45 สูงมาก	4.39 สูงมาก	4.33 สูงมาก	4.44 สูงมาก
เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันเมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้	4.12 สูง	3.89 สูง	3.33 ปานกลาง	4.07 สูง
ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้น ที่คิดว่าเป็นผู้บริหารงาน และมักใช้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน	2.95 ปานกลาง	2.58 ต่ำ	4.00 สูง	2.90 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84 สูง	3.62 สูง	3.89 สูง	3.80 สูง

จากตารางที่ 52 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

พนักงานระดับระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินเชื่อบริการและการตลาด มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินเชื่อบริการและการตลาด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

พนักงานระดับระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยแยกพิจารณาจากคำถามซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญในการทำงาน หัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูงมาก

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน
จำแนกตามกลุ่มงาน

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	กลุ่มงาน			
	บริการลูกค้า (N=177)	สินเชื่อธุรกิจ ฯ (N=36)	อื่น ๆ (N=3)	รวม (N=216)
งานทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก และน่า เบื่อหน่าย	3.29 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง
สามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเอง จากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	4.03 สูง	4.03 สูง	4.33 สูงมาก	4.03 สูง
องค์กรต้องการให้ทำงานมากเกินไป	3.11 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.33 ต่ำ	3.12 ปานกลาง
งานมีความกดดันมากเกินไป	3.31 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.33 ต่ำ	3.26 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่มี ความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย	3.81 สูง	3.94 สูง	2.67 ปานกลาง	3.81 สูง
มีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย จากงานที่ทำ	4.06 สูง	4.19 สูง	4.00 สูง	4.08 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 สูง	3.64 สูง	3.17 ปานกลาง	3.60 สูง

จากตารางที่ 53 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจใน
งานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับ
ปฏิบัติการกลุ่มงานบริการลูกค้า มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาที่จะเรียนรู้และ
พัฒนาตนเองได้มากมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.06 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทาง
ลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานบริการลูกค้ามีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้ง

พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินค้าเชื้อธุรกิจและการตลาด มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินค้าเชื้อธุรกิจและการตลาด มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมายจากงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 ซึ่งเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานสินค้าเชื้อธุรกิจและการตลาดมีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 ซึ่งเป็นขวัญระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญในการทำงานหัวข้อ พนักงานรู้สึกที่สามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะ ให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมากในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 สำหรับคำถามทางลบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มงานอื่น ๆ มีขวัญในการทำงานหัวข้อ บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.67 ซึ่งเป็นขวัญระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตารางที่ 54 แสดงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ
ด้านสวัสดิการ : ควรการเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะ ค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนปรับปรุงสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินกู้พิเศษ ปลอดดอกเบี้ย และเงินตอบแทนพิเศษ	20
การเลื่อนตำแหน่ง : ควรพิจารณาด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม โดย มุ่งเน้น ที่ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่เล่นพรรคเล่นพวก	5
ผู้บังคับบัญชา : ควรมีความเมตตากรุณา รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม และ แสดงออกถึงความชื่นชมลูกน้องเมื่อปฏิบัติงานดี	9
การโยกย้าย : ควรพิจารณาด้วยความยุติธรรม และรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ที่ต้องไปปฏิบัติงานก่อนมีการตัดสินใจ	1
การทำงาน : ควรใส่ใจถึงผู้ปฏิบัติงานบ้าง ไม่ใช่คำนึงถึงแต่เป้าหมายหรือ นโยบายของสำนักงานใหญ่เป็นหลัก	7
เพื่อนร่วมงาน : ควรมีการจัดกิจกรรมหรือพบปะสังสรรค์ให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดี	6
ความมั่นคง : ควรมีการบรรจุพนักงานสัญญาจ้างที่ต้องต่อสัญญาทุก 3 ปี เข้าเป็นพนักงานประจำเพื่อเป็นหลักประกันถึงความมั่นคงในหน้าที่การ งานสำหรับพนักงานเหล่านั้น	5