

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-10)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ตารางที่ 11-17)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (ตารางที่ 18-25)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ตารางที่ 26-32)

3.2 ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (ตารางที่ 33-40)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามอายุการทำงานในธนาคารกรุงไทย ตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย และหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในธนาคารกรุงไทย (ตารางที่ 41-47)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามอายุการทำงานในธนาคารกรุงไทย (ตารางที่ 48-55)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 56-63)

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 64-70)

4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ตารางที่ 71-77)

4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ตารางที่ 78-85)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	54	28.4
ชาย	136	71.6
<b>รวม</b>	<b>190</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 71.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 28.4

ตารางที่ 2 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	39	20.5
30-35 ปี	22	11.6
36-40 ปี	43	22.6
41-45 ปี	47	24.8
มากกว่า 45 ปี	39	20.5
<b>รวม</b>	<b>190</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41-45 ปี ร้อยละ 24.8 รองลงมาคือ อายุ 36-40 ปี ร้อยละ 22.6 อายุต่ำกว่า 30 ปี และ มากกว่า 45 ปี เท่ากัน ร้อยละ 20.5 และอายุ 30-35 ปี ร้อยละ 11.6

ตารางที่ 3 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	9.5
ปริญญาตรี	140	73.7
ปริญญาโท	32	16.8
<b>รวม</b>	<b>190</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.7 รองลงมาคือ ปริญญาโท ร้อยละ 16.8 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.5

ตารางที่ 4 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานใน  
ธนาคารกรุงไทย

อายุการทำงานในธนาคารกรุงไทย	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	39	20.5
5-10 ปี	21	11.1
11-15 ปี	69	36.3
มากกว่า 15 ปี	61	32.1
<b>รวม</b>	<b>190</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานในธนาคารกรุงไทย 11-15 ปี ร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 32.1 น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 20.5 และ 5-10 ปี ร้อยละ 11.1

ตารางที่ 5 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย

ตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานบริการลูกค้า	90	47.4
พนักงานธุรกิจและการตลาด	34	17.9
ผู้ช่วยผู้จัดการ	16	8.4
รองผู้จัดการ	28	14.7
หัวหน้าส่วน	11	5.8
ผู้จัดการสาขา	11	5.8
<b>รวม</b>	<b>190</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย คือ พนักงานบริการลูกค้า ร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ พนักงานธุรกิจและการตลาด ร้อยละ 17.9 รองผู้จัดการ ร้อยละ 14.7 ผู้ช่วยผู้จัดการ ร้อยละ 8.4 หัวหน้าส่วน และผู้จัดการสาขา เท่ากัน ร้อยละ 5.8

ตารางที่ 6 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
การให้บริการด้านเคาน์เตอร์	106	55.8
ด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด	34	17.9
ด้านการเปิดบัญชี	22	11.6
ด้านการบริหารเงินสด	12	6.3
ด้านการขายผลิตภัณฑ์	16	8.4
<b>รวม</b>	<b>190</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันคือ การให้บริการด้านเคาน์เตอร์ ร้อยละ 55.8 รองลงมาคือ ด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด ร้อยละ 17.9 ด้านการเปิดบัญชี ร้อยละ 11.6 ด้านการขายผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 8.4 และด้านการบริหารเงินสด ร้อยละ 6.3

ตารางที่ 7 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน

อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
10,000-20,000 บาท	44	23.2
20,001-30,000 บาท	49	25.8
30,001-40,000 บาท	51	26.8
มากกว่า 40,000 บาท	46	24.2
<b>รวม</b>	<b>190</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อัตราเงินเดือนในปัจจุบันคือ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 26.8 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 25.8 มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 24.2 และ 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 23.2

ตารางที่ 8 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการที่ธนาคาร ได้นำระบบงานการรับประกันคุณภาพการให้บริการมาใช้ในธนาคาร

ความคิดเห็นที่ธนาคารได้นำระบบงานการรับประกันคุณภาพการให้บริการมาใช้ในธนาคาร ท่านเห็นด้วย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วย	6	3.2
เฉยๆ	8	4.2
เห็นด้วย	154	81.1
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	22	11.6
<b>รวม</b>	<b>190</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย ต่อการที่ธนาคารได้นำระบบงานการรับประกันคุณภาพการให้บริการมาใช้ในธนาคาร ร้อยละ 81.1 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 11.6 เฉยๆ ร้อยละ 4.2 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.2

ตารางที่ 9 แสดง จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาในการนำระบบงาน การรับประกันคุณภาพการให้บริการที่นำมาใช้ในธนาคาร

ปัญหาในการนำระบบงานการรับประกันคุณภาพการ ให้บริการที่นำมาใช้ในธนาคาร	จำนวน	ร้อยละ
ความไม่พร้อมของระบบงานคอมพิวเตอร์	101	53.2
พนักงานไม่เพียงพอ	96	50.5
จำนวนรายการของลูกค้าแต่ละรายมีมาก	94	49.5
ลูกค้าไม่เข้าใจขั้นตอนการทำรายการ	76	40.0
งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	46	24.2
เปลี่ยนหน้าที่บ่อย	36	18.9
ความไม่พร้อมของเอกสาร	33	17.4
พนักงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	31	16.3
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานยังไม่เหมาะสม	31	16.3
มีการอบรมในระบบงานนี้น้อย	28	14.7
พนักงานปรับตัวไม่ทัน	20	10.5
ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	17	8.9
ไม่มีการอบรมและชี้แจงพนักงานในแต่ละแผนกให้ ชัดเจน	17	8.9
ไม่เข้าใจขั้นตอนระบบงานใหม่	13	6.8

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 190 ราย

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบปัญหาในการนำระบบงานการรับประกันคุณภาพการให้บริการที่นำมาใช้ในธนาคารลำดับแรกคือ ความไม่พร้อมของระบบงานคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 53.2 รองลงมาคือ พนักงานไม่เพียงพอ ร้อยละ 50.5 จำนวนรายการของลูกค้าแต่ละรายมีมาก ร้อยละ 49.5 ลูกค้าไม่เข้าใจขั้นตอนการทำรายการ ร้อยละ 40.0 งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 24.2 เปลี่ยนหน้าที่บ่อย ร้อยละ 18.9 ความไม่พร้อมของเอกสาร ร้อยละ 17.4 พนักงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานยังไม่เหมาะสม เท่ากัน ร้อยละ 16.3 มีการอบรมในระบบงานนี้น้อย ร้อยละ 14.7 พนักงานปรับตัวไม่ทัน ร้อยละ 10.5 ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการอบรมและชี้แจงพนักงานในแต่ละแผนกให้ชัดเจน ร้อยละ 8.9 และไม่เข้าใจขั้นตอนระบบงานใหม่ ร้อยละ 6.8

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของธนาคารในทางที่ดีขึ้น

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วย	2	1.1
เฉยๆ	10	5.3
เห็นด้วย	135	71.0
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	43	22.6
<b>รวม</b>	<b>190</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของธนาคารในทางที่ดีขึ้น ร้อยละ 71.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 22.6 เฉยๆ ร้อยละ 5.3 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.1



## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต

### 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 11 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	21 (11.1)	144 (75.8)	23 (12.1)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.97 (มาก)	1
มีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	14 (7.4)	122 (63.7)	51 (26.8)	4 (2.1)	0 (0.0)	3.76 (มาก)	4
เป็นงานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้	15 (7.9)	126 (66.3)	47 (24.7)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.81 (มาก)	3
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	14 (7.4)	122 (58.9)	57 (30.0)	7 (3.7)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	5
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	21 (17)	139 (73.2)	34 (17.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.83 (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ปัจจัยย้อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.91) เป็นงานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.81) มีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตารางที่ 12 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	27 (14.2)	142 (74.7)	17 (8.9)	2 (1.1)	2 (1.1)	4.00 (มาก)	2
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	23 (12.1)	139 (73.2)	24 (12.6)	2 (1.1)	2 (1.1)	3.94 (มาก)	3
การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	19 (10.0)	145 (76.3)	22 (11.6)	4 (2.1)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	3
การได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	16 (8.4)	139 (73.2)	33 (17.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	4
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	28 (14.7)	142 (74.7)	20 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.04 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.96 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 12 พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ และ การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และการได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 13 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	17 (8.9)	144 (75.8)	20 (10.5)	5 (2.6)	4 (2.1)	3.87 (มาก)	3
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	25 (13.2)	140 (73.7)	16 (8.4)	5 (2.6)	4 (2.1)	3.93 (มาก)	2
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	26 (13.7)	145 (76.3)	14 (7.4)	3 (1.6)	2 (1.1)	4.00 (มาก)	1
ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	27 (14.2)	143 (75.3)	15 (7.9)	3 (1.6)	2 (1.1)	4.00 (มาก)	1
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	17 (8.9)	120 (63.2)	41 (21.6)	8 (4.2)	4 (2.1)	3.73 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.91 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 13 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ตารางที่ 14 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	11 (5.8)	149 (78.4)	25 (13.2)	5 (2.6)	0 (0.0)	3.87 (มาก)	2
มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	7 (3.7)	139 (73.2)	33 (17.4)	11 (5.8)	0 (0.0)	3.75 (มาก)	5
มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	23 (12.1)	132 (69.5)	29 (15.3)	6 (3.2)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	1
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	13 (6.8)	132 (69.5)	36 (18.9)	9 (4.7)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	4
ความมีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	17 (8.9)	130 (68.4)	31 (16.3)	12 (6.3)	0 (0.0)	3.80 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.82 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 14 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ความมีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80) การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.78) มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 15 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ และ ประสบการณ์ในงานที่ รับผิดชอบ	25 (13.2)	118 (62.1)	36 (18.9)	11 (5.8)	0 (0.0)	3.83 (มาก)	2
ธนาคารให้โอกาสในการศึกษา ต่อและดูงาน	22 (11.6)	95 (50.0)	58 (30.5)	13 (6.8)	11 (1.1)	3.64 (มาก)	4
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้าน ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	14 (7.4)	127 (66.8)	41 (21.6)	8 (4.2)	0 (0.0)	3.77 (มาก)	3
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	32 (16.8)	107 (56.3)	40 (21.1)	11 (5.8)	0 (0.0)	3.84 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.77 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 15 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และ ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.83) มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.77) ธนาคารให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ตารางที่ 16 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนดหลักเกณฑ์ พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	23 (12.1)	129 (67.9)	33 (17.4)	5 (2.6)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	2
มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	26 (13.7)	131 (68.9)	31 (16.3)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	1
ความเสมอภาค หรือโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	33 (17.4)	105 (55.3)	40 (21.1)	10 (5.3)	2 (1.1)	3.83 (มาก)	3
หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรม และ เป็นไปตามหลักคุณธรรม	36 (18.9)	107 (56.3)	37 (19.5)	10 (5.3)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.89 (มาก)	

จากตารางที่ 16 พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.95) การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และ เป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89) ความเสมอภาค หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.83	มาก	4
ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.82	มาก	5
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.77	มาก	6
ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.89	มาก	3

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัว  
กระตุ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้าน  
การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

## 2.2 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

ตารางที่ 18 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ของหน่วยงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	20 (10.5)	144 (75.8)	18 (9.5)	6 (3.2)	2 (1.1)	3.92 (มาก)	3
การชี้แจงนโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง	24 (12.6)	133 (68.9)	28 (14.7)	2 (2.6)	2 (1.1)	3.89 (มาก)	4
ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	18 (9.5)	136 (71.6)	32 (16.8)	2 (1.1)	2 (1.1)	3.87 (มาก)	5
ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	26 (13.7)	134 (70.5)	24 (12.6)	4 (2.1)	2 (1.1)	3.94 (มาก)	2
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงาน ได้จริง	29 (15.3)	131 (68.9)	23 (12.1)	5 (2.6)	2 (1.1)	3.95 (มาก)	1
การมีส่วนร่วมในการวางแผน งานของพนักงานทุกระดับ	17 (8.9)	128 (67.4)	40 (21.1)	3 (1.6)	2 (1.1)	3.82 (มาก)	7
การควบคุมให้การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบาย	19 (10.0)	131 (68.9)	31 (16.3)	7 (3.7)	2 (1.1)	3.83 (มาก)	6
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย	16 (8.4)	134 (70.5)	31 (16.3)	7 (3.7)	2 (1.1)	3.82 (มาก)	7
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.88 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 18 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความ



รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.94) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.92) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.89) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.87) การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.83) การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตารางที่ 19 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	21 (11.1)	149 (78.4)	15 (7.9)	5 (2.6)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	3
ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ และเป็นกันเอง	36 (18.9)	129 (67.9)	18 (9.5)	7 (3.7)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	1
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำใน การทำงานและ สอนงาน	22 (11.6)	141 (74.2)	19 (10.0)	5 (2.6)	3 (1.6)	3.92 (มาก)	5
การสร้างบรรยากาศความเชื่อ ใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	28 (14.7)	137 (72.1)	20 (10.5)	2 (1.1)	3 (1.6)	3.97 (มาก)	4
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	42 (22.1)	112 (58.9)	29 (15.3)	7 (3.7)	0 (1.6)	3.99 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.97 (มาก)	

จากตารางที่ 19 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.98) การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 20 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	37 (19.5)	139 (73.2)	11 (5.8)	3 (1.6)	0 (0.0)	4.09 (มาก)	1
การให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	34 (17.9)	129 (67.9)	27 (14.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.04 (มาก)	2
การให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	35 (18.4)	134 (70.5)	14 (7.4)	7 (3.7)	0 (0.0)	4.04 (มาก)	2
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	25 (13.2)	139 (73.2)	20 (10.5)	6 (3.2)	0 (0.0)	3.96 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.03 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 20 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.04) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ตารางที่ 21 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน	76 (40.0)	96 (50.5)	16 (8.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.29 (มาก)	3
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	81 (42.6)	98 (51.6)	9 (4.7)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.36 (มาก)	2
ธนาคารมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	90 (47.4)	89 (46.8)	11 (5.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.36 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ ธนาคารมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมาคือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) และผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ตารางที่ 22 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือนที่ได้รับ	61 (32.1)	114 (60.0)	11 (5.8)	2 (1.1)	2 (1.1)	4.21 (มาก)	1
ค่าตอบแทนในการทำงาน ล่วงเวลา	44 (23.2)	107 (56.3)	22 (11.6)	15 (7.9)	2 (1.1)	3.93 (มาก)	6
สวัสดิการด้าน โบนัส	45 (23.7)	94 (49.5)	43 (22.6)	8 (4.2)	0 (0.0)	3.93 (มาก)	6
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	40 (21.1)	124 (65.3)	17 (8.9)	7 (3.7)	2 (1.1)	4.02 (มาก)	3
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	41 (21.6)	117 (61.6)	25 (13.2)	7 (3.7)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	4
สวัสดิการให้กู้เงินของ พนักงาน	47 (24.7)	120 (63.2)	18 (9.5)	5 (2.6)	0 (0.0)	4.10 (มาก)	2
ความยุติธรรมของการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	49 (25.8)	101 (53.2)	27 (14.2)	13 (6.8)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.02 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ สวัสดิการให้กู้เงินของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 4.02) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.01) ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.98) ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการด้าน โบนัส (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ตารางที่ 23 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	33 (17.4)	109 (57.4)	42 (22.1)	6 (3.2)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	5
ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	49 (25.8)	107 (56.3)	31 (16.3)	3 (1.6)	0 (0.0)	4.06 (มาก)	2
แสงสว่าง และ บรรยากาศของสถานที่ทำงาน	33 (17.4)	127 (66.8)	30 (15.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	3
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	41 (21.6)	128 (67.4)	18 (9.5)	3 (1.6)	0 (0.0)	4.09 (มาก)	1
ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	38 (20.0)	112 (58.9)	35 (18.4)	5 (2.6)	0 (0.0)	3.96 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.00 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) แสงสว่าง และบรรยากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.96) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 24 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	29 (15.3)	125 (65.8)	29 (15.3)	5 (2.6)	2 (1.1)	3.92 (มาก)	3
มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	29 (15.3)	133 (70.0)	28 (14.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	2
มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	35 (18.4)	129 (67.9)	22 (11.6)	2 (1.1)	2 (1.1)	4.02 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.98 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 24 พบว่าด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และการเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิต

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.88	มาก	7
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	มาก	6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.03	มาก	2
ด้านความมั่นคงในงาน	4.36	มาก	1
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.02	มาก	3
ด้านสภาพการทำงาน	4.00	มาก	4
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.98	มาก	5

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิต มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้าน  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความ  
เป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย  
และการบริหารของหน่วยงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก  
 ตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับ ความต้องการ	13 (6.8)	41 (21.6)	96 (50.5)	24 (12.6)	16 (8.4)	3.06 (น้อย)	1
ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูก ควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	1 (0.5)	50 (26.3)	96 (50.5)	29 (15.3)	14 (7.4)	2.97 (น้อย)	4
เป็นงานที่ไม่สามารถใช่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มา ปรับใช้ได้	7 (3.7)	39 (20.5)	97 (51.1)	33 (17.4)	14 (7.4)	2.96 (น้อย)	5
งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	12 (6.3)	48 (25.3)	85 (44.7)	28 (14.7)	17 (8.9)	3.05 (น้อย)	2
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับ ความถนัด	7 (3.7)	49 (25.8)	85 (44.7)	31 (16.3)	18 (9.5)	2.98 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.00 (น้อย)	

จากตารางที่ 26 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา  
 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.00) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย  
 ลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ งานที่ทำ  
 ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.05) งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย  
 2.98) ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.97) และเป็นงานที่ไม่  
 สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้ (ค่าเฉลี่ย 2.96)



ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	6 (3.2)	44 (23.2)	86 (45.3)	36 (18.9)	18 (9.5)	2.92 (น้อย)	3
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	10 (5.3)	48 (25.3)	79 (41.6)	37 (19.5)	16 (8.4)	2.99 (น้อย)	1
ไม่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจ	10 (5.3)	35 (18.4)	87 (45.8)	35 (21.6)	10 (8.9)	2.89 (น้อย)	4
ไม่ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	3 (1.6)	49 (25.8)	81 (42.6)	44 (23.2)	13 (6.8)	2.92 (น้อย)	3
ไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	7 (3.7)	45 (23.7)	81 (42.6)	41 (21.6)	16 (8.4)	2.93 (น้อย)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>2.93 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 27 พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.93) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับแรกคือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 2.99) รองลงมาคือ ไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.93) ความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และไม่ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.92) และไม่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	13 (6.8)	37 (19.5)	75 (39.5)	38 (20.0)	27 (14.2)	2.85 (น้อย)	2
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	9 (4.7)	36 (18.9)	79 (41.6)	36 (18.9)	30 (15.8)	2.78 (น้อย)	4
ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	9 (4.7)	38 (20.0)	70 (36.8)	16 (21.1)	31 (16.3)	2.96 (น้อย)	1
ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	10 (5.3)	34 (17.9)	72 (37.9)	44 (23.2)	30 (15.8)	2.74 (น้อย)	5
ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	9 (4.7)	39 (20.5)	72 (37.9)	43 (22.6)	27 (14.2)	2.79 (น้อย)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>2.82 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 28 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.82) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ลำดับแรกคือ ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.96) รองลงมาคือ ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.85) ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.79) ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 2.78) ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีความเหมาะสมของปริมาณงาน	12 (6.3)	45 (23.7)	67 (35.3)	46 (24.2)	20 (10.5)	2.91 (น้อย)	2
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	5 (2.6)	37 (19.5)	78 (41.1)	43 (22.6)	24 (12.6)	3.07 (น้อย)	1
ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	7 (3.7)	42 (22.1)	75 (39.5)	38 (20.0)	28 (14.7)	2.80 (น้อย)	4
ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	5 (2.6)	32 (16.8)	94 (49.5)	34 (17.9)	25 (13.2)	2.78 (น้อย)	5
ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	8 (4.2)	44 (23.2)	78 (41.1)	34 (17.9)	26 (13.7)	2.86 (น้อย)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>2.88 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 29 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.88) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับแรกคือไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) รองลงมาคือไม่มีความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.91) ไม่มีอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.86) ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.80) ไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	10 (5.3)	39 (20.5)	82 (43.2)	28 (14.7)	29 (15.3)	3.17 (น้อย)	1
ธนาคารไม่ให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	12 (6.3)	33 (17.4)	88 (46.3)	32 (16.8)	25 (13.2)	2.87 (น้อย)	4
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	13 (6.8)	42 (22.1)	75 (39.5)	41 (21.6)	19 (10.0)	2.94 (น้อย)	3
ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	21 (11.1)	43 (22.6)	73 (38.4)	35 (18.4)	18 (9.5)	3.07 (น้อย)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.01 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 30 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.01) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับแรก คือ ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาคือ ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.07) ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.94) ธนาคารไม่ให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.87)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	10 (5.3)	56 (29.5)	70 (36.8)	37 (19.5)	17 (8.9)	3.03 (น้อย)	3
ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	17 (8.9)	51 (26.8)	71 (37.4)	34 (17.9)	17 (8.9)	3.09 (น้อย)	2
ไม่มีความเสมอภาค หรือ ไม่มี โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	20 (10.5)	52 (27.4)	69 (36.3)	34 (17.9)	15 (7.9)	3.15 (น้อย)	1
หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งไม่มีความยุติธรรม และไม่เป็นไปตามหลัก คุณธรรม	23 (12.1)	44 (23.2)	71 (37.4)	31 (16.3)	21 (11.1)	3.09 (น้อย)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.09 (น้อย)	

จากตารางที่ 31 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.09) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับแรก คือ ไม่มีความเสมอภาค หรือ ไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.15) รองลงมาคือ ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรม และไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.09) ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับปัญหา	ลำดับที่
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.00	น้อย	3
ด้านความสำเร็จของงาน	2.93	น้อย	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.82	น้อย	6
ด้านความรับผิดชอบ	2.88	น้อย	5
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01	น้อย	2
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.09	น้อย	1

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบ  
สอบถามพบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การ  
งาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน  
ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

### 3.2 ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาคุณลักษณะจิต

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ของหน่วยงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	8 (4.2)	32 (16.8)	83 (43.7)	43 (22.6)	24 (12.6)	2.77 (น้อย)	6
ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ ทราบอย่างทั่วถึง	12 (6.3)	34 (17.9)	78 (41.1)	42 (22.1)	24 (12.6)	2.83 (น้อย)	4
ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ ตามนโยบาย	11 (5.8)	14 (32.2)	72 (37.9)	39 (20.5)	24 (12.6)	2.89 (น้อย)	2
ไม่มีความชัดเจนในการ กำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ	9 (4.7)	38 (20.0)	77 (40.5)	42 (22.1)	24 (12.6)	2.82 (น้อย)	5
ไม่มีการกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ทำให้ไม่ สามารถปฏิบัติงานได้จริง	8 (4.2)	52 (27.4)	61 (32.1)	45 (23.7)	24 (12.6)	2.87 (น้อย)	3
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน งานของพนักงานทุกระดับ	5 (2.6)	43 (22.6)	68 (35.8)	43 (25.3)	26 (13.6)	2.75 (น้อย)	7
ไม่มีการควบคุมให้การ ปฏิบัติงานสอดคล้องกับ นโยบาย	8 (4.2)	43 (22.6)	69 (36.3)	46 (24.2)	24 (12.6)	2.82 (น้อย)	5
ไม่มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามนโยบาย	11 (5.8)	41 (21.6)	68 (35.8)	43 (22.6)	26 (13.7)	3.11 (น้อย)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>2.86 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 33 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.86) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับแรก คือไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.11) รองลงมาคือ ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 2.89) ไม่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 2.87) ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 2.83) ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และไม่มีการควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.82) ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 2.77) ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 2.75)



ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อย	10 (5.3)	44 (23.2)	70 (36.8)	36 (18.9)	30 (15.8)	2.83 (น้อย)	5
ผู้บังคับบัญชาขาดความจริงใจและเป็นกันเอง	10 (5.3)	48 (25.3)	65 (34.2)	39 (20.5)	28 (14.7)	2.86 (น้อย)	3
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำแนะนำในการทำงานและ สอนงาน	8 (4.2)	47 (24.7)	69 (36.3)	38 (20.0)	28 (14.7)	2.84 (น้อย)	4
ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	13 (6.8)	39 (20.5)	70 (36.8)	46 (24.2)	22 (11.6)	2.87 (น้อย)	2
ไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	8 (4.2)	43 (22.6)	63 (33.2)	49 (25.8)	27 (14.2)	2.77 (น้อย)	6
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	17 (8.9)	40 (21.1)	66 (34.7)	42 (22.1)	25 (13.2)	2.91 (น้อย)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>2.84 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.84 ) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับแรก คือไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 2.91) ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.87) ผู้บังคับบัญชาขาดความจริงใจและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 2.86) ผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำแนะนำในการทำงานและ สอนงาน (ค่าเฉลี่ย 2.84) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.83) ไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็นกันเอง	15 (7.9)	40 (21.1)	67 (35.3)	40 (21.1)	28 (14.7)	2.86 (น้อย)	2
ไม่มีการให้ความช่วยเหลือใน การทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	12 (6.3)	52 (27.4)	57 (30.0)	42 (22.1)	27 (14.2)	2.89 (น้อย)	1
ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน	7 (3.7)	37 (19.5)	68 (35.8)	37 (19.5)	41 (21.6)	2.64 (น้อย)	4
ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน	9 (4.7)	36 (18.9)	71 (37.4)	39 (20.5)	35 (18.4)	2.71 (น้อย)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.78 (น้อย)	

จากตารางที่ 35 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.78) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับแรก คือ ไม่มีการให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.89) รองลงมาคือ ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 2.86) ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71) ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 2.64)

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานน้อย	24 (12.6)	24 (23.2)	47 (24.7)	38 (20.0)	37 (19.5)	2.89 (น้อย)	1
ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	20 (10.5)	21 (16.3)	61 (32.1)	34 (17.9)	44 (32.2)	2.73 (น้อย)	2
ธนาคารไม่มีความมั่นคง มีชื่อเสียงน้อย	17 (8.9)	29 (15.3)	59 (31.1)	33 (17.4)	54 (27.4)	2.61 (น้อย)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>2.75 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 36 พบว่าด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.75) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับแรก คือ ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.89) รองลงมาคือ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.73) ธนาคารไม่มีความมั่นคง มีชื่อเสียงน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสม	24 (12.6)	24 (12.6)	62 (32.6)	44 (23.2)	36 (18.9)	2.77 (น้อย)	7
ค่าตอบแทนในการทำงาน ล่วงเวลาไม่เหมาะสม	31 (16.3)	32 (16.8)	55 (28.9)	33 (17.4)	39 (20.5)	2.91 (น้อย)	3
สวัสดิการด้านโบนัสไม่ เหมาะสม	28 (14.7)	28 (20.0)	46 (24.2)	46 (24.2)	32 (16.8)	2.92 (น้อย)	2
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ไม่เหมาะสม	8 (4.2)	32 (16.8)	83 (43.7)	43 (22.6)	24 (12.6)	2.78 (น้อย)	6
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมี น้อย	18 (9.5)	41 (21.6)	49 (25.8)	45 (23.7)	37 (19.5)	2.83 (น้อย)	4
สวัสดิการให้กู้เงินของ พนักงานมีน้อย	21 (11.1)	44 (23.2)	45 (23.7)	42 (22.1)	38 (20.0)	2.82 (น้อย)	5
ไม่มีความยุติธรรมของการ เลื่อนขั้นเงินเดือน	38 (20.0)	39 (20.5)	42 (22.1)	37 (19.5)	34 (17.9)	3.05 (น้อย)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>2.78 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 37 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.78) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ลำดับแรก คือ ไม่มีความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.05) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านโบนัสไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.92) ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.91) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมีน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.83) สวัสดิการให้กู้เงินของพนักงานมีน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.82) การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.78) เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม  
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานไม่เหมาะสม กับปริมาณงาน	27 (14.2)	53 (27.9)	51 (26.8)	29 (15.3)	30 (15.8)	3.09 (น้อย)	2
ขาดความทันสมัยของ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการ ทำงาน	29 (15.3)	54 (28.4)	50 (26.3)	35 (18.4)	22 (11.6)	3.17 (น้อย)	1
แสงสว่าง และ บรรยากาศของ สถานที่ทำงานไม่เพียงพอ	11 (2.8)	41 (21.6)	55 (28.9)	49 (25.8)	34 (17.9)	2.72 (น้อย)	5
สถานที่ทำงานไม่สะอาด	12 (6.3)	39 (20.5)	54 (28.4)	57 (30.0)	28 (14.7)	2.74 (น้อย)	4
ชั่วโมงการทำงานไม่มีความ เหมาะสม	16 (8.4)	55 (28.9)	47 (24.7)	46 (24.2)	26 (13.7)	2.94 (น้อย)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>2.93 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 38 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.93) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลำดับแรกคือ ขาดความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาคือ จำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09) ชั่วโมงการทำงานไม่มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.94) สถานที่ทำงานไม่สะอาด (ค่าเฉลี่ย 2.74) แสงสว่าง และบรรยากาศของสถานที่ทำงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.72)

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับปัญหา					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี ปัญหา		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารไม่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	14 (7.4)	32 (16.8)	70 (36.8)	42 (22.1)	32 (16.8)	2.76 (น้อย)	1
ไม่มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	12 (6.3)	35 (18.4)	61 (32.1)	49 (25.8)	33 (17.4)	2.71 (น้อย)	3
ไม่มีความผูกพันกับธนาคารว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	14 (7.4)	28 (14.7)	69 (36.3)	48 (25.3)	31 (16.3)	2.72 (น้อย)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>2.73 (น้อย)</b>	

จากตารางที่ 39 พบว่าด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.73) ปัจจัยย่อยพบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ลำดับแรก คือ การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารไม่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.76) รองลงมาคือ ไม่มีความผูกพันกับธนาคารเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.72) ไม่มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิต

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	ค่าเฉลี่ย	ระดับปัญหา	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	2.86	น้อย	2
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.84	น้อย	3
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.78	น้อย	4
ด้านความมั่นคงในงาน	2.75	น้อย	5
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.78	น้อย	4
ด้านสภาพการทำงาน	2.93	น้อย	1
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.73	น้อย	6

จากตารางที่ 40 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ผู้ตอบแบบสอบถามพบ  
ปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร  
ของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์  
กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความเป็นอยู่  
ส่วนตัว ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต  
จำแนกตามอายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานใน  
ธนาคารกรุงไทย

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะงานที่  
ปฏิบัติ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.91 (มาก)	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)
มีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมโดย ผู้บังคับบัญชา	3.90 (มาก)	3.52 (มาก)	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)
เป็นงานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มาปรับใช้ได้	3.77 (มาก)	3.67 (มาก)	3.74 (มาก)	3.97 (มาก)	3.81 (มาก)
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.69 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	4.08 (มาก)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)	4.03 (มาก)	3.91 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.89</b> (มาก)	<b>3.68</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89, 3.68, 3.75, 3.93)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คืองานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ค่าเฉลี่ย 4.08)

อายุงาน 5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.81, 3.91 และ 4.07)



ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.28 (มาก)	3.71 (มาก)	3.94 (มาก)	3.98 (มาก)	4.00 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	4.18 (มาก)	3.52 (มาก)	3.93 (มาก)	3.95 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	4.08 (มาก)	3.81 (มาก)	3.88 (มาก)	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	3.95 (มาก)	3.67 (มาก)	3.86 (มาก)	3.97 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.23 (มาก)	3.76 (มาก)	4.00 (มาก)	4.07 (มาก)	4.04 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.14</b> (มาก)	<b>3.70</b> (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14, 3.70, 3.92, และ 3.99)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28)

อายุงาน 5-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

อายุงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00 และ 4.07)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.87 (มาก)	3.57 (มาก)	3.86 (มาก)	3.98 (มาก)	3.87 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.15 (มาก)	3.57 (มาก)	3.87 (มาก)	3.98 (มาก)	3.93 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.97 (มาก)	3.71 (มาก)	3.91 (มาก)	4.21 (มาก)	4.00 (มาก)
ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.97 (มาก)	4.16 (มาก)	4.00 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.74 (มาก)	3.57 (มาก)	3.58 (มาก)	3.93 (มาก)	3.73 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.95</b> (มาก)	<b>3.61</b> (มาก)	<b>3.84</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)

จากตารางที่ 43 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95, 3.61, 3.84, และ 4.06)

ในปีจ้อย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15)

อายุงาน 5-10 ปี และอายุงานมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.71 และ 4.21)

อายุงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.03 (มาก)	3.48 (น้อย)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)	3.87 (มาก)
มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ แนวทางการปฏิบัติงาน	3.72 (มาก)	3.52 (มาก)	3.74 (มาก)	3.85 (มาก)	3.75 (มาก)
มีโอกาสดูแลความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)	3.98 (มาก)	3.91 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.69 (มาก)	3.86 (มาก)	3.70 (มาก)	3.92 (มาก)	3.78 (มาก)
ความมีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุม โดยผู้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.85 (มาก)	3.80 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.83</b> (มาก)	<b>3.73</b> (มาก)	<b>3.78</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.82</b> (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน  
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83, 3.73, 3.78, และ 3.90)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ อายุงาน 11-  
15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03  
และ 3.91)

อายุงาน 5-10 ปี และ อายุงานมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก  
คือ มีโอกาสดูแลความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.98)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และ ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.05 (มาก)	3.71 (มาก)	3.62 (มาก)	3.95 (มาก)	3.83 (มาก)
ธนาคารให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	4.08 (มาก)	3.43 (น้อย)	3.38 (น้อย)	3.74 (มาก)	3.64 (มาก)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.18 (มาก)	3.43 (น้อย)	3.55 (มาก)	3.89 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.15 (มาก)	3.86 (มาก)	3.55 (มาก)	3.97 (มาก)	3.84 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.12</b> (มาก)	<b>3.61</b> (มาก)	<b>3.53</b> (มาก)	<b>3.89</b> (มาก)	<b>3.77</b> (มาก)

จากตารางที่ 45 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12, 3.61, 3.53, และ 3.89)

ในปีจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.18)

อายุงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.62)

อายุงาน 5-10 ปี และ อายุงานมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.86, 3.97)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.97 (มาก)	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	4.13 (มาก)	3.89 (มาก)
มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	3.72 (มาก)	4.11 (มาก)	3.95 (มาก)
ความเสมอภาค หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.23 (มาก)	3.76 (มาก)	3.59 (มาก)	3.85 (มาก)	3.83 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	4.36 (มาก)	3.90 (มาก)	3.58 (มาก)	3.93 (มาก)	3.89 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.16</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	<b>3.65</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)	<b>3.89</b> (มาก)

จากตารางที่ 46 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16, 3.85, 3.65, และ 4.01)

ในปีจ้จยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม ( ค่าเฉลี่ย 4.36)

อายุงาน 5-10 ปี และอายุงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ( ค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.72)

อายุงานมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ( ค่าเฉลี่ย 4.13)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.89 (มาก)	3.68 (มาก)	3.75 (มาก)	3.93 (มาก)	3.83 (มาก)
ด้านความสำเร็จของงาน	4.14 (มาก)	3.70 (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)	3.99 (มาก)	3.96 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95 (มาก)	3.61 (มาก)	3.84 (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	3.91 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.83 (มาก)	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)	3.90 (มาก)	3.82 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.12 (มาก)	3.61 (มาก)	3.53 (มาก)	3.89 (มาก)	3.77 (มาก)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	<b>4.16</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	3.65 (มาก)	4.01 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม  
อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการ  
เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน  
อายุการทำงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน  
อายุการทำงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับ  
นับถือ

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.67 (มาก)	4.10 (มาก)	3.77 (มาก)	4.18 (มาก)	3.92 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.92 (มาก)	3.95 (มาก)	3.71 (มาก)	4.07 (มาก)	3.89 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.67 (มาก)	4.10 (มาก)	3.77 (มาก)	4.05 (มาก)	3.87 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.77 (มาก)	3.95 (มาก)	3.75 (มาก)	4.25 (มาก)	3.94 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)	4.26 (มาก)	3.95 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ	3.79 (มาก)	3.90 (มาก)	3.68 (มาก)	3.95 (มาก)	3.82 (มาก)
การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย	3.92 (มาก)	3.95 (มาก)	3.67 (มาก)	3.92 (มาก)	3.83 (มาก)
การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.82 (มาก)	4.00 (มาก)	3.61 (มาก)	3.98 (มาก)	3.82 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.80</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>3.71</b> (มาก)	<b>4.08</b> (มาก)	<b>3.88</b> (มาก)

จากตารางที่ 48 พบว่าด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80, 3.99, 3.71, และ 4.08)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.92)

อายุงาน 5-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.10)

อายุงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.77)

อายุงานมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 4.26)



ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.08 (มาก)	4.05 (มาก)	3.78 (มาก)	4.11 (มาก)	3.98 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและเป็นกันเอง	4.18 (มาก)	3.95 (มาก)	3.81 (มาก)	4.18 (มาก)	4.02 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงาน และ สอนงาน	4.18 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	4.07 (มาก)	3.92 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและ กันในการทำงาน	4.26 (มาก)	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)	4.10 (มาก)	3.97 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.41 (มาก)	3.86 (มาก)	3.83 (มาก)	3.97 (มาก)	3.99 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.22</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	<b>3.78</b> (มาก)	<b>4.09</b> (มาก)	<b>3.98</b> (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา  
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย  
4.22, 3.85, 3.78, และ 4.09)

ในปีจ้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ อายุงาน  
11-15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน  
( ค่าเฉลี่ย 4.41, 3.83)

อายุงาน 5-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสาร  
ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ( ค่าเฉลี่ย 4.05)

อายุงานมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามี  
ความจริงใจและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.49 (มาก)	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)	4.13 (มาก)	4.09 (มาก)
การให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.33 (มาก)	3.86 (มาก)	3.86 (มาก)	4.11 (มาก)	4.04 (มาก)
การให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่ง กันและกัน	4.38 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)	4.11 (มาก)	4.04 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.33 (มาก)	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)	3.95 (มาก)	3.96 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.38</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)	<b>4.08</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38, 3.90, 3.83, และ 4.08)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.49, 4.13)

อายุงาน 5-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่ง กันและกัน เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.00)

อายุงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน  
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประกอบการของธนาคารมีผล ต่อความมั่นคงในอาชีพของ พนักงาน	4.36 (มาก)	4.24 (มาก)	4.14 (มาก)	4.44 (มาก)	4.29 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	4.64 (มากที่สุด)	4.48 (มาก)	4.14 (มาก)	4.38 (มาก)	4.36 (มาก)
ธนาคารมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.67 (มากที่สุด)	4.43 (มาก)	4.16 (มาก)	4.54 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.56</b> (มากที่สุด)	<b>4.38</b> (มาก)	<b>4.15</b> (มาก)	<b>4.45</b> (มาก)	<b>4.36</b> (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่าด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.56) ส่วนอายุงาน 5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38, 4.15, 4.45)

ในปีวิจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือธนาคารมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.67, 4.16 และ 4.54)

อายุงาน 5-10 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	4.46 (มาก)	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)	4.33 (มาก)	4.21 (มาก)
ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	4.23 (มาก)	3.76 (มาก)	3.72 (มาก)	4.02 (มาก)	3.93 (มาก)
สวัสดิการด้านโบนัส	4.08 (มาก)	3.86 (มาก)	3.70 (มาก)	4.11 (มาก)	3.93 (มาก)
การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน	4.28 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)	4.11 (มาก)	4.02 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.15 (มาก)	3.81 (มาก)	3.74 (มาก)	4.30 (มาก)	4.01 (มาก)
สวัสดิการให้กู้เงินของพนักงาน	4.26 (มาก)	4.19 (มาก)	3.74 (มาก)	4.38 (มาก)	4.10 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.13 (มาก)	3.76 (มาก)	3.78 (มาก)	4.18 (มาก)	3.98 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.23</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.78</b> (มาก)	<b>4.20</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23, 3.91, 3.78 และ 4.20)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.46 และ 4.03)

อายุงาน 5-10 ปี และมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ สวัสดิการให้กู้เงินของพนักงาน คือ (ค่าเฉลี่ย 4.19 และ 4.38)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน  
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.13 (มาก)	3.62 (มาก)	3.83 (มาก)	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)
ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ ในการทำงาน	4.33 (มาก)	3.81 (มาก)	3.91 (มาก)	4.15 (มาก)	4.06 (มาก)
แสงสว่าง และ บรรยากาศของสถานที่ ทำงาน	4.15 (มาก)	3.81 (มาก)	3.91 (มาก)	4.11 (มาก)	4.02 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	4.26 (มาก)	4.14 (มาก)	3.88 (มาก)	4.20 (มาก)	4.09 (มาก)
ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	4.21 (มาก)	3.67 (มาก)	3.81 (มาก)	4.08 (มาก)	3.96 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.22</b> (มาก)	<b>3.81</b> (มาก)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>4.09</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22 , 3.81, 3.87 และ 4.09)

ในปีจ้จยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33)

อายุงาน 5-10 ปี และอายุงานมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14 , 4.20)

อายุงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และแสงสว่าง และบรรยากาศของสถานที่ทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว  
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	3.85 (มาก)	3.90 (มาก)	3.75 (มาก)	4.15 (มาก)	3.92 (มาก)
มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	4.08 (มาก)	3.90 (มาก)	3.91 (มาก)	4.10 (มาก)	4.01 (มาก)
มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.97 (มาก)	4.10 (มาก)	3.88 (มาก)	4.16 (มาก)	4.02 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.97</b> (มาก)	<b>3.97</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	<b>4.14</b> (มาก)	<b>3.98</b> (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่าด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97, 3.97, 3.85 และ 4.14)

ในปีจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08, 3.91)

อายุงาน 5-10 ปี และมากกว่า 15 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.10 , 4.16)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิต จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของ หน่วยงาน	3.80 (มาก)	3.99 (มาก)	3.71 (มาก)	4.08 (มาก)	3.88 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22 (มาก)	3.85 (มาก)	3.78 (มาก)	4.09 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.38 (มาก)	3.90 (มาก)	3.83 (มาก)	4.08 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านความมั่นคงในงาน	4.56 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)	4.15 (มาก)	4.45 (มาก)	4.36 (มาก)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.23 (มาก)	3.91 (มาก)	3.78 (มาก)	4.20 (มาก)	4.02 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	4.22 (มาก)	3.81 (มาก)	3.87 (มาก)	4.09 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.97 (มาก)	3.97 (มาก)	3.85 (มาก)	4.14 (มาก)	3.98 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่าด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในงาน

#### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการ	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	4.31 (มาก)	4.11 (มาก)	4.36 (มาก)	3.82 (มาก)	3.97 (มาก)
มีอิสระในการทำงานไม่ถูก ควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.88 (มาก)	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.82 (มาก)	3.73 (มาก)	3.76 (มาก)
เป็นงานที่สามารถใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้	3.78 (มาก)	3.94 (มาก)	3.75 (มาก)	3.93 (มาก)	3.73 (มาก)	3.55 (มาก)	3.81 (มาก)
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	3.64 (มาก)	3.91 (มาก)	3.63 (มาก)	3.79 (มาก)	3.45 (มาก)	3.64 (มาก)	3.70 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	3.94 (มาก)	4.14 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)	3.91 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.78</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.84</b> (มาก)	<b>3.71</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.91, 3.86, 3.93, 3.84 และ 3.71)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า และผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ เป็นงานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.94)



ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ และหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ( ค่าเฉลี่ย 4.31, 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงาน รองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ( ค่าเฉลี่ย 4.14)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงาน	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)	3.81 (มาก)	4.11 (มาก)	4.09 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่ได้รับ	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	4.00 (มาก)	4.27 (มาก)	3.55 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้มีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	3.93 (มาก)	3.91 (มาก)	3.63 (มาก)	4.07 (มาก)	4.27 (มาก)	3.91 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ ในการปฏิบัติงานจริง	3.84 (มาก)	3.91 (มาก)	3.88 (มาก)	4.07 (มาก)	3.91 (มาก)	3.73 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของ ตนเองในการปฏิบัติงาน	4.08 (มาก)	3.97 (มาก)	3.88 (มาก)	4.14 (มาก)	4.18 (มาก)	3.82 (มาก)	4.04 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.97</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>4.08</b> (มาก)	<b>4.15</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96, 3.97, 3.80, 4.08, 4.15 และ 3.75)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า และรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08 , 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ และการได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ตำแหน่งงาน						
	พนักงานบริการลูกค้า	พนักงานธุรกิจและการตลาด	ผู้ช่วยผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	หัวหน้าส่วน	ผู้จัดการสาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.78 (มาก)	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)	3.82 (มาก)	3.55 (มาก)	3.87 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.88 (มาก)	3.94 (มาก)	4.13 (มาก)	4.07 (มาก)	4.00 (มาก)	3.64 (มาก)	3.93 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.97 (มาก)	4.03 (มาก)	4.13 (มาก)	4.14 (มาก)	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.13 (มาก)	4.07 (มาก)	3.91 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.82 (มาก)	3.81 (มาก)	4.11 (มาก)	3.73 (มาก)	3.45 (น้อย)	3.73 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.84</b> (มาก)	<b>3.95</b> (มาก)	<b>4.04</b> (มาก)	<b>4.11</b> (มาก)	<b>3.82</b> (มาก)	<b>3.67</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84, 3.95, 4.04, 4.11, 3.82 และ 3.67)

ในปีจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และ ให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.00)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณ งาน	3.83 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)	3.55 (มาก)	3.87 (มาก)
มีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน และแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.66 (มาก)	3.88 (มาก)	3.88 (มาก)	3.93 (มาก)	3.82 (มาก)	3.36 (น้อย)	3.75 (มาก)
มีโอกาสดแสดงความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่	3.80 (มาก)	4.06 (มาก)	3.94 (มาก)	4.07 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)	4.00 (มาก)	3.55 (มาก)	3.64 (มาก)	3.78 (มาก)
ความมีอิสระในการทำงาน ไม่ถูกควบคุมโดย ผู้บังคับบัญชา	3.74 (มาก)	3.85 (มาก)	3.69 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.75</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.84</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)	<b>3.67</b> (มาก)	<b>3.82</b> (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน  
ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.94, 3.84, 4.00, 3.75 และ 3.67)  
ในปีจ้ยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า ผู้ช่วย  
ผู้จัดการ และหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของ  
ปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83, 4.00 และ 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจและการตลาด ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.06, 4.07 และ 4.00)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ตำแหน่งงาน						
	พนักงานบริการลูกค้า	พนักงานธุรกิจและการตลาด	ผู้ช่วยผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	หัวหน้าส่วน	ผู้จัดการสาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.78 (มาก)	4.03 (มาก)	3.88 (มาก)	3.82 (มาก)	3.64 (มาก)	3.73 (มาก)	3.83 (มาก)
ธนาคารให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	3.62 (มาก)	3.74 (มาก)	3.75 (มาก)	3.86 (มาก)	3.09 (น้อย)	3.36 (น้อย)	3.64 (มาก)
มีโอกาสในการเรียนรู้ทางด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.76 (มาก)	3.85 (มาก)	3.81 (มาก)	3.86 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.72 (มาก)	3.97 (มาก)	3.88 (มาก)	4.21 (มาก)	3.45 (น้อย)	3.82 (มาก)	3.84 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.72</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.45</b> (น้อย)	<b>3.61</b> (มาก)	<b>3.77</b> (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72, 3.90, 3.83, 3.94, และ 3.61) ยกเว้นตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ที่ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า และพนักงานธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ( ค่าเฉลี่ย 3.78, 4.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานรองผู้จัดการ และผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ( ค่าเฉลี่ย 4.21 และ 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 3.64)



ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การกำหนดหลักเกณฑ์ พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.84 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.64 (มาก)	3.82 (มาก)	3.89 (มาก)
มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	4.14 (มาก)	3.73 (มาก)	3.91 (มาก)	3.95 (มาก)
ความเสมอภาค หรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.69 (มาก)	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)	3.64 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรม และ เป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.77 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)	4.11 (มาก)	3.73 (มาก)	3.91 (มาก)	3.89 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.80</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>4.09</b> (มาก)	<b>3.68</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>3.89</b> (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80, 3.99, 4.00, 4.09, 3.68 และ 3.86)

ในปีจ้ยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า และรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ( ค่าเฉลี่ย 3.91, 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน และผู้จัดการสาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 3.73, 3.91)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงาน	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.78 (มาก)	3.91 (มาก)	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.96 (มาก)	3.97 (มาก)	3.80 (มาก)	4.08 (มาก)	4.15 (มาก)	3.75 (มาก)	3.96 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	3.84 (มาก)	3.95 (มาก)	4.04 (มาก)	4.11 (มาก)	3.82 (มาก)	3.67 (มาก)	3.91 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.75 (มาก)	3.94 (มาก)	3.84 (มาก)	4.00 (มาก)	3.75 (มาก)	3.67 (มาก)	3.82 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.72 (มาก)	3.90 (มาก)	3.83 (มาก)	3.94 (มาก)	3.45 (น้อย)	3.61 (มาก)	3.77 (มาก)
ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.80 (มาก)	3.99 (มาก)	4.00 (มาก)	4.09 (มาก)	3.68 (มาก)	3.86 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า หัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จ  
ของงาน

ตำแหน่งพนักงานธุรกิจและการตลาด และผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
ลำดับแรก คือ ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ และรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก  
คือ ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ

#### 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ของหน่วยงาน	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.82 (มาก)	3.94 (มาก)	4.13 (มาก)	4.07 (มาก)	3.64 (มาก)	4.18 (มาก)	3.92 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)	4.06 (มาก)	4.07 (มาก)	3.55 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติ ตามนโยบาย	3.80 (มาก)	3.85 (มาก)	4.06 (มาก)	4.07 (มาก)	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)	3.87 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.87 (มาก)	3.97 (มาก)	4.06 (มาก)	4.14 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)	3.94 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ สามารถ ปฏิบัติงานได้จริง	3.88 (มาก)	4.03 (มาก)	4.00 (มาก)	4.18 (มาก)	3.64 (มาก)	3.91 (มาก)	3.95 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการ วางแผนงานของพนักงานทุก ระดับ	3.78 (มาก)	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)
การควบคุมให้การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบาย	3.77 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)	3.45 (น้อย)	4.00 (มาก)	3.83 (มาก)
การประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.71 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	3.64 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.81</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)	<b>4.07</b> (มาก)	<b>3.64</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.88</b> (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่าค่านโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม  
ทุกตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81,  
3.90, 4.01, 4.07 , 3.64 และ 3.94)

ในปีจ้อย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า พนักงาน  
ธุรกิจและการตลาด และรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การกำหนด  
หน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้จริง ( ค่าเฉลี่ย 3.88, 4.03 และ 4.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.13 , 4.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ  
แรก คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ( ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน						
	พนักงานบริการลูกค้า	พนักงานธุรกิจและการตลาด	ผู้ช่วยผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	หัวหน้าส่วน	ผู้จัดการสาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92 (มาก)	3.94 (มาก)	4.06 (มาก)	4.11 (มาก)	3.82 (มาก)	4.27 (มาก)	3.98 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีความจริงจังและเป็นกันเอง	4.02 (มาก)	3.94 (มาก)	4.19 (มาก)	4.14 (มาก)	3.82 (มาก)	3.91 (มาก)	4.02 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและ สอนงาน	3.93 (มาก)	3.94 (มาก)	4.19 (มาก)	3.75 (มาก)	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.06 (มาก)	3.97 (มาก)	4.13 (มาก)	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)	3.97 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.10 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.82 (มาก)	4.09 (มาก)	3.99 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.01 (มาก)</b>	<b>3.95 (มาก)</b>	<b>4.11 (มาก)</b>	<b>3.89 (มาก)</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>4.02 (มาก)</b>	<b>3.98 (มาก)</b>

จากตารางที่ 64 พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01, 3.95, 4.11, 3.89, 3.89, 3.78 และ 4.02)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและเป็นกันเองและผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน ( ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและเป็นกันเอง ( ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและเป็นกันเอง การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ( ค่าเฉลี่ย 4.07)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งงาน						
	พนักงานบริการลูกค้า	พนักงานธุรกิจและการตลาด	ผู้ช่วยผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	หัวหน้าส่วน	ผู้จัดการสาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.14 (มาก)	4.06 (มาก)	4.13 (มาก)	4.18 (มาก)	3.64 (มาก)	3.91 (มาก)	4.09 (มาก)
การให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.07 (มาก)	4.06 (มาก)	4.19 (มาก)	4.11 (มาก)	3.73 (มาก)	3.64 (มาก)	4.04 (มาก)
การให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.03 (มาก)	4.06 (มาก)	4.19 (มาก)	4.21 (มาก)	3.64 (มาก)	3.73 (มาก)	4.04 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.94 (มาก)	3.91 (มาก)	4.13 (มาก)	4.14 (มาก)	3.82 (มาก)	3.73 (มาก)	3.96 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.05</b> <b>(มาก)</b>	<b>4.02</b> <b>(มาก)</b>	<b>4.16</b> <b>(มาก)</b>	<b>4.16</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.70</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.75</b> <b>(มาก)</b>	<b>4.03</b> <b>(มาก)</b>

จากตารางที่ 65 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05, 4.02, 4.16, 4.16, 3.70 และ 3.75)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า และผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.14, 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.06)



ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ( ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ( ค่าเฉลี่ย 3.82)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประกอบการของ ธนาคารมีผลต่อความมั่นคง ในอาชีพของพนักงาน	4.33 (มาก)	4.24 (มาก)	4.38 (มาก)	4.43 (มาก)	3.64 (มาก)	4.36 (มาก)	4.29 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	4.39 (มาก)	4.21 (มาก)	4.25 (มาก)	4.46 (มาก)	4.18 (มาก)	4.64 (มากที่สุด)	4.36 (มาก)
ธนาคารมีความมั่นคง มี ชื่อเสียง	4.44 (มาก)	4.29 (มาก)	4.44 (มาก)	4.54 (มากที่สุด)	4.18 (มาก)	4.45 (มาก)	4.42 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.39</b> (มาก)	<b>4.25</b> (มาก)	<b>4.35</b> (มาก)	<b>4.48</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>4.48</b> (มาก)	<b>4.36</b> (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่าด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน  
ในธนาคารกรุงไทย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39, 4.25, 4.35,  
4.48, 4.00 และ 4.48)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า พนักงาน  
ธุรกิจและการตลาด ผู้ช่วยผู้จัดการ และรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ  
ธนาคารมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.44, 4.29, 4.44 และ 4.54)

ตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความมั่นคง  
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน และธนาคารมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ตำแหน่งงานผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความมั่นคง  
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.64)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ตำแหน่งงาน						
	พนักงานบริการลูกค้า	พนักงานธุรกิจและการตลาด	ผู้ช่วยผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	หัวหน้าส่วน	ผู้จัดการสาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	4.26 (มาก)	4.06 (มาก)	4.13 (มาก)	4.32 (มาก)	4.36 (มาก)	4.00 (มาก)	4.21 (มาก)
ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)	3.94 (มาก)	3.89 (มาก)	4.09 (มาก)	4.09 (มาก)	3.93 (มาก)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.87 (มาก)	3.91 (มาก)	3.94 (มาก)	4.18 (มาก)	3.82 (มาก)	3.91 (มาก)	3.93 (มาก)
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)	4.13 (มาก)	4.25 (มาก)	3.55 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)	4.19 (มาก)	4.14 (มาก)	3.82 (มาก)	3.82 (มาก)	4.01 (มาก)
สวัสดิการให้กู้เงินของพนักงาน	4.11 (มาก)	4.03 (มาก)	4.13 (มาก)	4.32 (มาก)	3.55 (มาก)	4.18 (มาก)	4.10 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	4.13 (มาก)	3.96 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.02</b> (มาก)	<b>3.97</b> (มาก)	<b>4.08</b> (มาก)	<b>4.15</b> (มาก)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานในธนาคารกรุงไทย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02, 3.97, 4.08, 4.15 , 3.87 และ 4.00)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า พนักงานธุรกิจและการตลาด และหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.26, 4.06 และ 4.36)

ตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ สวัสดิการ  
ค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตำแหน่งงานรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ เงินเดือนที่  
ได้รับ และสวัสดิการให้กู้เงินของพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.32)

ตำแหน่งงานผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ สวัสดิการ  
ให้กู้เงินของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	3.97 (มาก)	3.79 (มาก)	4.06 (มาก)	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)	3.82 (มาก)	3.89 (มาก)
ความทันสมัยของเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน	4.14 (มาก)	4.09 (มาก)	3.88 (มาก)	3.93 (มาก)	4.18 (มาก)	3.82 (มาก)	4.06 (มาก)
แสงสว่าง และ บรรยากาศ ของสถานที่ทำงาน	4.06 (มาก)	3.94 (มาก)	4.06 (มาก)	4.21 (มาก)	3.55 (มาก)	3.82 (มาก)	4.02 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ ทำงาน	4.09 (มาก)	4.03 (มาก)	4.06 (มาก)	4.32 (มาก)	3.82 (มาก)	4.00 (มาก)	4.09 (มาก)
ชั่วโมงการทำงานมีความ เหมาะสม	3.94 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	4.07 (มาก)	4.09 (มาก)	3.82 (มาก)	3.96 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.04</b> (มาก)	<b>3.95</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)	<b>4.04</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานใน  
ธนาคารกรุงไทย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04, 3.95, 4.01, 4.04 ,  
3.93 และ 3.85)

ในปีจ้ยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า พนักงาน  
ธุรกิจและการตลาด และหัวหน้าส่วน ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความทันสมัย  
ของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14, 4.09 และ 4.18)

ตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ จำนวน  
พนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน แสงสว่าง และบรรยากาศของสถานที่ทำงาน และความสะอาด  
ของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ตำแหน่งงานรองผู้จัดการ และผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก  
คือความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32 และ 4.00)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว  
จำแนกตำแหน่งงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเปลี่ยนระบบการทำงาน ของธนาคารทำให้สภาพความ เป็นอยู่ ในครอบครัวดีขึ้น	3.84 (มาก)	3.85 (มาก)	4.06 (มาก)	4.18 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)
มีความสะดวกสบายในการ เดินทางมาทำงาน	3.99 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)	4.14 (มาก)	3.82 (มาก)	3.91 (มาก)	4.01 (มาก)
มีความผูกพันกับธนาคารจน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินชีวิต	3.97 (มาก)	3.91 (มาก)	4.06 (มาก)	4.18 (มาก)	4.18 (มาก)	4.09 (มาก)	4.02 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>4.17</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>3.98</b> (มาก)

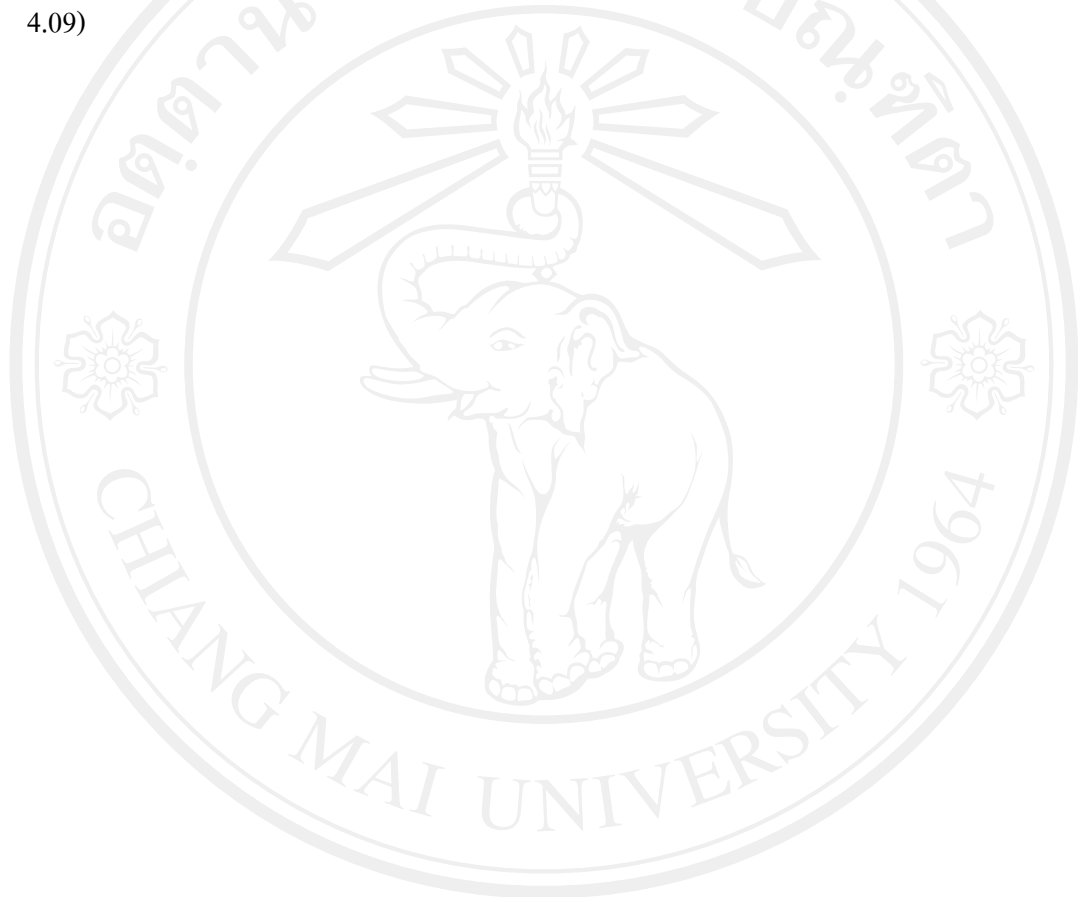
จากตารางที่ 69 พบว่าด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน  
ในธนาคารกรุงไทย ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93, 3.92, 4.06,  
4.17, 3.91 และ 4.00)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานพนักงานบริการลูกค้า พนักงาน  
ธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกสบายในการ  
เดินทางมาทำงาน ( ค่าเฉลี่ย 3.99, 4.00)

ตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเปลี่ยน  
ระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น มีความสะดวกสบายใน  
การเดินทางมาทำงาน และมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต  
(ค่าเฉลี่ย 4.06)

ตำแหน่งงานรองผู้จัดการ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น และมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ตำแหน่งงาน หัวหน้าส่วน และผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.18 และ 4.09)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะ จิต	ตำแหน่งงาน						
	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน ธุรกิจและ การตลาด	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	หัวหน้า ส่วน	ผู้จัดการ สาขา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร ของหน่วยงาน	3.81 (มาก)	3.90 (มาก)	4.01 (มาก)	4.07 (มาก)	3.64 (มาก)	3.94 (มาก)	3.88 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.01 (มาก)	3.95 (มาก)	4.11 (มาก)	3.89 (มาก)	3.78 (มาก)	4.02 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.05 (มาก)	4.02 (มาก)	4.16 (มาก)	4.16 (มาก)	3.70 (มาก)	3.75 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านความมั่นคงในงาน	<b>4.39</b> (มาก)	<b>4.25</b> (มาก)	<b>4.35</b> (มาก)	<b>4.48</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>4.48</b> (มาก)	4.36 (มาก)
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	4.02 (มาก)	3.97 (มาก)	4.08 (มาก)	4.15 (มาก)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	4.04 (มาก)	3.95 (มาก)	4.01 (มาก)	4.04 (มาก)	3.93 (มาก)	3.85 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.93 (มาก)	3.92 (มาก)	4.06 (มาก)	4.17 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)

จากตารางที่ 70 พบว่าปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ผู้ตอบแบบสอบถามทุก

ตำแหน่งงานให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในงาน



#### 4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติในงานในปัจจุบัน

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการด้านเคาน์เตอร์	ด้านสินค้าและบริการ	ด้านการเปิดบัญชี	ด้านการบริหารเงินสด	ด้านการขายผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.92 (มาก)	3.94 (มาก)	4.05 (มาก)	4.08 (มาก)	4.19 (มาก)	3.97 (มาก)
มีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	3.75 (มาก)	3.79 (มาก)	3.95 (มาก)	3.50 (มาก)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)
เป็นงานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้	3.77 (มาก)	3.91 (มาก)	3.86 (มาก)	3.42 (น้อย)	4.06 (มาก)	3.81 (มาก)
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.68 (มาก)	3.42 (น้อย)	3.94 (มาก)	3.70 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.84 (มาก)	3.94 (มาก)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	4.19 (มาก)	3.91 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>3.92 (มาก)</b>	<b>3.90 (มาก)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>4.03 (มาก)</b>	<b>3.83 (มาก)</b>

จากตารางที่ 71 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.92, 3.90, 3.68 และ 4.03)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันการให้บริการด้านเคาน์เตอร์ ด้านการบัญชี และด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ( ค่าเฉลี่ย 3.92, 4.05 และ 4.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ( ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านความสำเร็จของงาน	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการ ด้าน เคาน์เตอร์	ด้าน สินค้าและ ธุรกิจและ การตลาด	ด้านการ เปิดบัญชี	ด้านการ บริหารเงิน สด	ด้านการ ขาย ผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.04 (มาก)	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)	3.50 (มาก)	4.25 (มาก)	4.00 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.94 (มาก)	3.94 (มาก)	3.91 (มาก)	3.58 (มาก)	4.25 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	3.92 (มาก)	3.91 (มาก)	4.05 (มาก)	3.58 (มาก)	4.31 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	3.89 (มาก)	3.94 (มาก)	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)	4.32 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.09 (มาก)	3.97 (มาก)	3.86 (มาก)	3.75 (มาก)	4.31 (มาก)	4.04 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.98</b> (มาก)	<b>3.95</b> (มาก)	<b>3.89</b> (มาก)	<b>3.58</b> (มาก)	<b>4.29</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)

จากตารางที่ 72 พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98, 3.95, 3.89, 3.58 และ 4.29)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันการให้บริการด้านเคาน์เตอร์ และด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ( ค่าเฉลี่ย 4.09, 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง (ค่าเฉลี่ย 4.32)

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

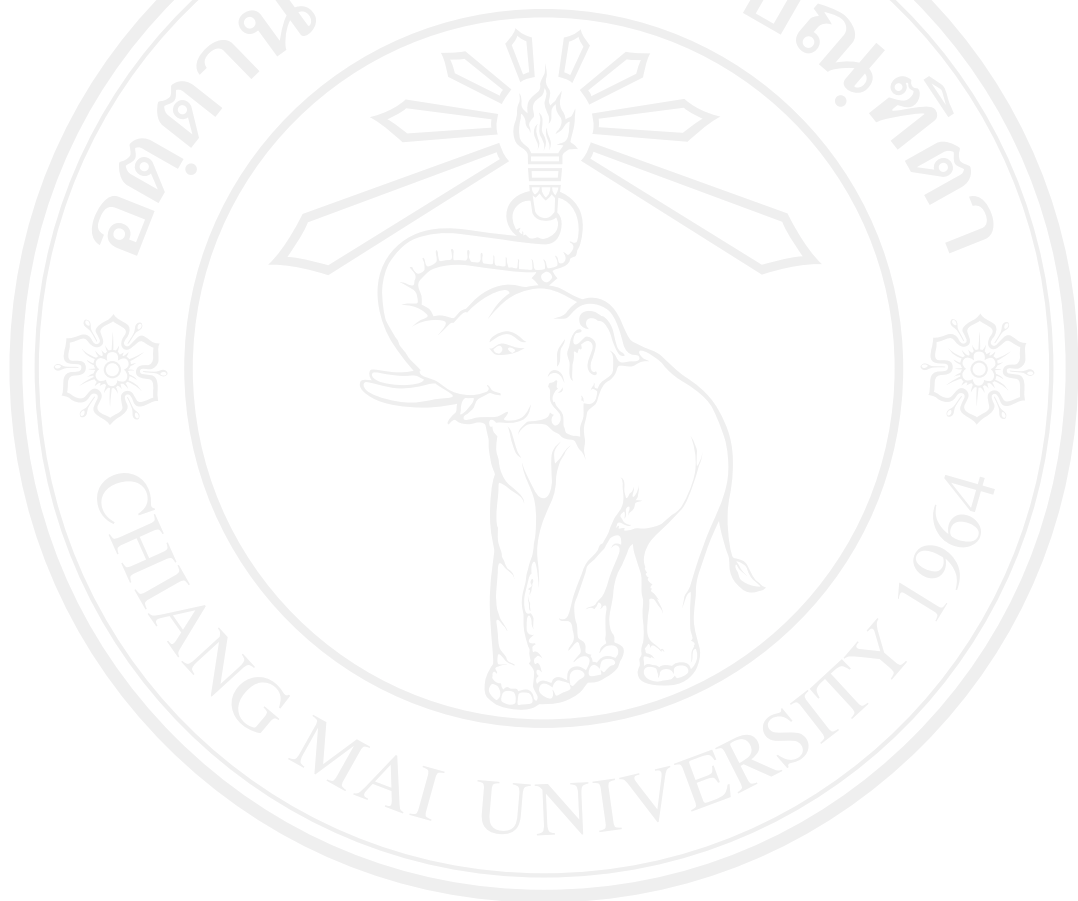
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการด้านเคาน์เตอร์	ด้านสินค้าและบริการ	ด้านบริการเปิดบัญชี	ด้านการบริหารเงิน	ด้านการขายผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.78 (มาก)	3.97 (มาก)	3.91 (มาก)	3.83 (มาก)	4.19 (มาก)	3.87 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากร่วมงาน	3.92 (มาก)	3.97 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	4.19 (มาก)	3.93 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.98 (มาก)	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	4.25 (มาก)	4.00 (มาก)
ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	4.02 (มาก)	3.97 (มาก)	3.95 (มาก)	3.83 (มาก)	4.13 (มาก)	4.00 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน	3.56 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	3.67 (มาก)	4.19 (มาก)	3.73 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.85</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)	<b>4.19</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85, 3.96, 3.92, 3.83 และ 4.19)

ในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันการให้บริการด้านเคาน์เตอร์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด  
ด้านบริหารเงินสด และด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความ  
มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ ( ค่าเฉลี่ย 4.00, 4.00 และ 4.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ( ค่าเฉลี่ย 4.00)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านความรับผิดชอบ	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการ ด้าน เคาน์เตอร์	ด้าน สินค้าและ ธุรกิจและ การตลาด	ด้านการ เปิดบัญชี	ด้านการ บริหารเงิน สด	ด้านการ ขาย ผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของ ปริมาณงาน	3.81 (มาก)	3.91 (มาก)	3.95 (มาก)	3.83 (มาก)	4.13 (มาก)	3.87 (มาก)
มีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน และแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.64 (มาก)	3.88 (มาก)	4.09 (มาก)	3.17 (น้อย)	4.13 (มาก)	3.75 (มาก)
มีโอกาสดู ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.80 (มาก)	4.15 (มาก)	3.95 (มาก)	3.67 (มาก)	4.19 (มาก)	3.91 (มาก)
การได้รับการมอบหมาย งานพิเศษที่สำคัญ	3.71 (มาก)	4.12 (มาก)	3.82 (มาก)	3.25 (น้อย)	3.94 (มาก)	3.78 (มาก)
ความมีอิสระในการ ทำงานไม่ถูกควบคุมโดย ผู้บังคับบัญชา	3.73 (มาก)	3.91 (มาก)	4.09 (มาก)	3.50 (มาก)	3.88 (มาก)	3.80 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>3.98</b> (มาก)	<b>3.48</b> (น้อย)	<b>4.05</b> (มาก)	<b>3.82</b> (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงาน  
ในปัจจุบัน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74, 3.99, 3.98 และ 4.05)  
ยกเว้นหน้าที่ด้านบริหารเงินสด ที่ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้  
บริการด้านเคาน์เตอร์ และด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ  
ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81 และ 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด และด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ( ค่าเฉลี่ย 4.15 และ 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน และความมีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.09)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการ	ด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด	ด้านเปิดบัญชี	ด้านการบริหารเงินสด	ด้านการขายผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.77 (มาก)	4.09 (มาก)	3.82 (มาก)	3.33 (น้อย)	4.00 (มาก)	3.83 (มาก)
ธนาคารให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.36 (น้อย)	3.17 (น้อย)	3.88 (มาก)	3.64 (มาก)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.77 (มาก)	3.88 (มาก)	3.64 (มาก)	3.25 (น้อย)	4.13 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.76 (มาก)	4.09 (มาก)	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)	4.25 (มาก)	3.84 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.73</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)	<b>3.64</b> (มาก)	<b>3.31</b> (น้อย)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>3.77</b> (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73, 4.01, 3.64 และ 4.06) ยกเว้นหน้าที่ด้านบริหารเงินสด ที่ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้บริการด้านเคาน์เตอร์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม

ทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และ ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และ ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ( ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการบริหารเงินสด และด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ( ค่าเฉลี่ย 3.50, 4.25)

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการด้านเคาน์เตอร์	ด้านสินค้าและบริการ	ด้านบริการเปิดบัญชี	ด้านการบริหารเงินสด	ด้านการขายผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.83 (มาก)	4.15 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	4.13 (มาก)	3.89 (มาก)
มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.96 (มาก)	4.12 (มาก)	3.74 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.73 (มาก)	4.18 (มาก)	3.73 (มาก)	3.42 (น้อย)	4.19 (มาก)	3.83 (มาก)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.85 (มาก)	4.15 (มาก)	3.73 (มาก)	3.42 (น้อย)	4.19 (มาก)	3.89 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.84 (มาก)</b>	<b>4.15 (มาก)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>4.13 (มาก)</b>	<b>3.89 (มาก)</b>

จากตารางที่ 76 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84, 4.15, 3.73, 3.58 และ 4.13)

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้บริการด้านเคาน์เตอร์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเสมอภาค หรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความเสมอภาค หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การ ให้บริการ ด้าน เคาน์เตอร์	ด้าน สินค้าและ ธุรกิจและ การตลาด	ด้านการ เปิดบัญชี	ด้านการ บริหารเงิน สด	ด้านการ ขาย ผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.78 (มาก)	3.92 (มาก)	3.90 (มาก)	3.68 (มาก)	4.03 (มาก)	3.83 (มาก)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.98 (มาก)	3.95 (มาก)	3.89 (มาก)	3.58 (มาก)	4.29 (มาก)	3.96 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.85 (มาก)	3.96 (มาก)	3.92 (มาก)	3.83 (มาก)	4.19 (มาก)	3.91 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.74 (มาก)	3.99 (มาก)	3.98 (มาก)	3.48 (น้อย)	4.05 (มาก)	3.82 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.73 (มาก)	4.01 (มาก)	3.64 (มาก)	3.31 (น้อย)	4.06 (มาก)	3.77 (มาก)
ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การ งาน	3.84 (มาก)	4.15 (มาก)	3.73 (มาก)	3.58 (มาก)	4.13 (มาก)	3.89 (มาก)

จากตารางที่ 77 พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม  
หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้าน การให้บริการด้านเคาน์เตอร์ และด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้  
ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินค้าและธุรกิจการตลาดให้  
ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการบริหารเงินสด ให้  
ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านความยอมรับนับถือ

#### 4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการด้านเคาน์เตอร์	ด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด	ด้านการเปิดบัญชี	ด้านการบริหารเงินสด	ด้านการขายผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.84 (มาก)	4.15 (มาก)	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)	4.19 (มาก)	3.92 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.85 (มาก)	4.15 (มาก)	3.82 (มาก)	3.42 (น้อย)	4.13 (มาก)	3.89 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.79 (มาก)	4.12 (มาก)	3.95 (มาก)	3.42 (น้อย)	4.13 (มาก)	3.87 (มาก)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.84 (มาก)	4.18 (มาก)	4.00 (มาก)	3.58 (มาก)	4.25 (มาก)	3.94 (มาก)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้จริง	3.87 (มาก)	4.21 (มาก)	3.86 (มาก)	3.58 (มาก)	4.31 (มาก)	3.95 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของพนักงานทุกระดับ	3.72 (มาก)	4.15 (มาก)	3.95 (มาก)	3.17 (น้อย)	4.06 (มาก)	3.82 (มาก)
การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย	3.75 (มาก)	4.15 (มาก)	3.91 (มาก)	3.25 (น้อย)	4.06 (มาก)	3.83 (มาก)
การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.71 (มาก)	4.15 (มาก)	3.86 (มาก)	3.25 (น้อย)	4.19 (มาก)	3.82 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.79 (มาก)</b>	<b>4.15 (มาก)</b>	<b>3.90 (มาก)</b>	<b>3.43 (น้อย)</b>	<b>4.16 (มาก)</b>	<b>3.88 (มาก)</b>

จากตารางที่ 78 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79, 4.15, 3.90, และ 4.16) ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้บริการด้านเคาน์เตอร์ ด้านสินเชื่อธุรกิจและการตลาด และด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.87, 4.21 และ 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การ ให้บริการ ด้าน เคาน์เตอร์	ด้านสินเชื่อ และ ธุรกิจ และการตลาด	ด้านการ เปิดบัญชี	ด้านการ บริหารเงิน สด	ด้านการ ขาย ผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92 (มาก)	4.15 (มาก)	3.95 (มาก)	3.92 (มาก)	4.06 (มาก)	3.98 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีความ จริงใจและเป็นกันเอง	4.05 (มาก)	4.09 (มาก)	3.86 (มาก)	3.75 (มาก)	4.13 (มาก)	4.02 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำในการทำงาน และ สอนงาน	3.90 (มาก)	4.09 (มาก)	3.77 (มาก)	3.58 (มาก)	4.13 (มาก)	3.92 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความ เชื่อใจซึ่งกันและกันใน การทำงาน	3.95 (มาก)	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	3.50 (มาก)	4.13 (มาก)	3.97 (มาก)
ความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	4.06 (มาก)	4.06 (มาก)	3.95 (มาก)	3.33 (น้อย)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.98</b> (มาก)	<b>4.10</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.62</b> (มาก)	<b>4.09</b> (มาก)	<b>3.98</b> (มาก)

จากตารางที่ 79 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา  
ผู้ตอบแบบสอบถาม ทุกหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ  
มาก (ค่าเฉลี่ย 3.98, 4.10, 3.91, 3.62 และ 4.09)

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้บริการ  
ด้านเคาน์เตอร์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน  
(ค่าเฉลี่ย 4.06)



ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาดและด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ( ค่าเฉลี่ย 4.15 และ 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ( ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีความจริงจังและเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน และการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงานเท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.13)

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการด้านเคาน์เตอร์	ด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด	ด้านการเปิดบัญชี	ด้านการบริหารเงินสด	ด้านการขายผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.11 (มาก)	4.06 (มาก)	3.91 (มาก)	4.00 (มาก)	4.31 (มาก)	4.09 (มาก)
การให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.08 (มาก)	4.09 (มาก)	3.77 (มาก)	3.58 (มาก)	4.31 (มาก)	4.04 (มาก)
การให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.08 (มาก)	4.12 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	4.25 (มาก)	4.04 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.04 (มาก)	3.85 (มาก)	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)	4.13 (มาก)	3.96 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.08 (มาก)</b>	<b>4.03 (มาก)</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.77 (มาก)</b>	<b>4.25 (มาก)</b>	<b>4.03 (มาก)</b>

จากตารางที่ 80 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08, 4.03, 3.80, 3.77 และ 4.25)

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้บริการด้านเคาน์เตอร์ ด้านการเปิดบัญชี และด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.11 , 3.91 และ 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่ง กันและกัน ( ค่าเฉลี่ย 4.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความสนทนสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.31)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน  
จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในงาน	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการ ด้าน เคาน์เตอร์	ด้านสินเชื่อ และธุรกิจ และการตลาด	ด้านการ เปิดบัญชี	ด้านการ บริหารเงิน สด	ด้านการ ขาย ผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประกอบการของ ธนาคารมีผลต่อความ มั่นคงในอาชีพของ พนักงาน	4.30 (มาก)	4.47 (มาก)	4.00 (มาก)	4.08 (มาก)	4.44 (มาก)	4.29 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	4.37 (มาก)	4.41 (มาก)	4.14 (มาก)	4.00 (มาก)	4.75 (มากที่สุด)	4.36 (มาก)
ธนาคารมีความมั่นคง มี ชื่อเสียง	4.44 (มาก)	4.47 (มาก)	4.14 (มาก)	4.25 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.37</b> (มาก)	<b>4.45</b> (มาก)	<b>4.09</b> (มาก)	<b>4.11</b> (มาก)	<b>4.60</b> (มากที่สุด)	<b>4.36</b> (มาก)

จากตารางที่ 81 พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่  
ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37, 4.45, 4.09  
และ 4.11) ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ใ้  
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60)

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้บริการ  
ด้านเคาน์เตอร์ และด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ธนาคารมี  
ความมั่นคง มีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.44 และ 4.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด  
ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงใน  
อาชีพของพนักงาน และธนาคารมีความมั่นคง มีชื่อเสียง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ธนาคารมีความมั่นคงมีชื่อเสียง เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( ค่าเฉลี่ย 4.75)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการด้านเคาน์เตอร์	ด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด	ด้านการเปิดบัญชี	ด้านการบริหารเงินสด	ด้านการขายผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	4.25 (มาก)	4.09 (มาก)	4.14 (มาก)	3.75 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	4.21 (มาก)
ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	3.92 (มาก)	4.06 (มาก)	3.64 (มาก)	3.58 (มาก)	4.38 (มาก)	3.93 (มาก)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.93 (มาก)	4.09 (มาก)	3.59 (มาก)	3.58 (มาก)	4.25 (มาก)	3.93 (มาก)
การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน	4.04 (มาก)	4.09 (มาก)	3.86 (มาก)	3.58 (มาก)	4.25 (มาก)	4.02 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.96 (มาก)	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	3.58 (มาก)	4.44 (มาก)	4.01 (มาก)
สวัสดิการให้กู้เงินของพนักงาน	4.09 (มาก)	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	3.75 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.10 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.90 (มาก)	4.09 (มาก)	3.86 (มาก)	3.75 (มาก)	4.63 (มากที่สุด)	3.98 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.01</b> (มาก)	<b>4.09</b> (มาก)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>3.65</b> (มาก)	<b>4.44</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)

จากตารางที่ 82 พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01, 4.09, 3.87, 3.65 และ 4.44)

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้บริการด้านเคาน์เตอร์ และ ด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.25 และ 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการให้กู้เงินของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการให้กู้เงินของพนักงาน และความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับ และความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.63)

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน  
จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านสภาพการทำงาน	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการ ด้าน เคาน์เตอร์	ด้านสินเชื่อ และธุรกิจ และการตลาด	ด้านการ เปิดบัญชี	ด้านการ บริหารเงิน สด	ด้านการ ขาย ผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จำนวนพนักงานเหมาะสม กับปริมาณงาน	3.88 (มาก)	3.91 (มาก)	3.82 (มาก)	3.58 (มาก)	4.25 (มาก)	3.89 (มาก)
ความทันสมัยของ เครื่องมือและอุปกรณ์ใน การทำงาน	4.07 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)	3.92 (มาก)	4.31 (มาก)	4.06 (มาก)
แสงสว่าง และ บรรยากาศ ของสถานที่ทำงาน	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)	4.09 (มาก)	3.83 (มาก)	4.06 (มาก)	4.02 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ ทำงาน	4.08 (มาก)	4.18 (มาก)	4.14 (มาก)	3.67 (มาก)	4.19 (มาก)	4.09 (มาก)
ชั่วโมงการทำงานมีความ เหมาะสม	3.93 (มาก)	4.06 (มาก)	3.73 (มาก)	3.83 (มาก)	4.38 (มาก)	3.96 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.99</b> (มาก)	<b>4.04</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.77</b> (มาก)	<b>4.24</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงาน  
ในปัจจุบัน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99, 4.04, 3.96, 3.77 และ  
4.24)

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้บริการ  
ด้านเคาน์เตอร์ ด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด และด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย  
สูงสุดลำดับแรก คือความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08, 4.18 และ 4.14)



ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.38)

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การให้บริการ ด้าน เคาน์เตอร์	ด้านสินเชื่อ และธุรกิจ และการตลาด	ด้านการ เปิดบัญชี	ด้านการ บริหารเงิน สด	ด้านการ ขาย ผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	3.83 (มาก)	4.21 (มาก)	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)	4.19 (มาก)	3.92 (มาก)
มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	3.95 (มาก)	4.21 (มาก)	3.95 (มาก)	3.83 (มาก)	4.13 (มาก)	4.01 (มาก)
มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.98 (มาก)	4.18 (มาก)	3.95 (มาก)	3.75 (มาก)	4.19 (มาก)	4.02 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.92</b> (มาก)	<b>4.20</b> (มาก)	<b>3.89</b> (มาก)	<b>3.78</b> (มาก)	<b>4.17</b> (มาก)	<b>3.98</b> (มาก)

จากตารางที่ 84 พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92, 4.20, 3.89, 3.78 และ 4.17)

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการให้บริการด้านเคาน์เตอร์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านสินเชื่อและธุรกิจและการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้นและมีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการเปิดบัญชี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการบริหารเงินสด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการขายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การเปลี่ยนระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้นและมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต เท่ากัน ( ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต จำแนกตามหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิต	หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
	การ ให้บริการ ด้าน เคาน์เตอร์	ด้านสินเชื่อ และ ธุรกิจ และการตลาด	ด้านการ เปิดบัญชี	ด้านการ บริหารเงิน สด	ด้านการ ขาย ผลิตภัณฑ์	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการ บริหารของหน่วยงาน	3.79 (มาก)	4.15 (มาก)	3.90 (มาก)	3.43 (น้อย)	4.16 (มาก)	3.88 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98 (มาก)	4.10 (มาก)	3.91 (มาก)	3.62 (มาก)	4.09 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	4.08 (มาก)	4.03 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)	4.25 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านความมั่นคงในงาน	4.37 (มาก)	4.45 (มาก)	4.09 (มาก)	4.11 (มาก)	4.60 (มากที่สุด)	4.36 (มาก)
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	4.01 (มาก)	4.09 (มาก)	3.87 (มาก)	3.65 (มาก)	4.44 (มาก)	4.02 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.99 (มาก)	4.04 (มาก)	3.96 (มาก)	3.77 (มาก)	4.24 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.92 (มาก)	4.20 (มาก)	3.89 (มาก)	3.78 (มาก)	4.17 (มาก)	3.98 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่าปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน้าที่  
 ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในงาน

## ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. ระบบงานด้านการรับประกันคุณภาพการให้บริการควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขด้าน

- ความพร้อมของพนักงาน ควรมีการอบรมพนักงานให้เข้าใจอย่างชัดเจนในขั้นตอน และในแต่ละหน้าที่ ก่อนมีการประกาศรับประกันคุณภาพการให้บริการ (1 ราย)
- แจ้งความชัดเจนให้กับลูกค้า ถึงการรับประกัน โดยจะเริ่มจับเวลาเมื่อกรอกเอกสาร สลิปพร้อมแล้ว (1 ราย)
- ความเพียงพอของพนักงาน พนักงานควรมีครบตามอัตรา เพื่อสามารถให้บริการได้ เพียงพอและทันตามกำหนดระยะเวลา (1 ราย)
- ควรมี CSR ประจำทุกสาขา เพื่อชี้แจงลูกค้าที่มาใช้บริการ ให้กรอกแบบฟอร์ม ให้ถูกต้องครบถ้วนก่อน แล้วจึงกดรับบัตรคิว เพื่อจะได้ทราบขั้นตอนที่ถูกต้อง (1 ราย)
- ควรมีการควบคุมและประเมินผลที่ชัดเจน (2 ราย)
- มาตรฐานในการทำงาน ณ วันสิ้นเดือน ควรได้รับการปรับปรุงให้พร้อมปริมาณ ลูกค้า (2 ราย)
- ควรมีการประสานงานแต่ละแผนก (3 ราย)
- เครื่องมือและอุปกรณ์ควรทันสมัย และมีคุณภาพสูงในการทำงาน (5 ราย)
- ควรมีการวางแผนงานให้ชัดเจน รัดกุม และชี้แจงให้ชัดเจน (1 ราย)
- ระบบ IT ควรได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย ใช้งานได้รวดเร็ว ได้มาตรฐาน
- ควรมีมีช่องบริการลูกค้าที่ชัดเจน ในแต่ละรายการที่ฝาก-ถอน (1 ราย)
- ผู้บริหารควรใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน (3 ราย)

### 2. งานด้านการขายผลิตภัณฑ์ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขด้าน

- มีบอร์ดโฆษณาเพื่อดึงดูดความสนใจของลูกค้า และความทันสมัย (1 ราย)
- พนักงานไม่เข้าใจผลิตภัณฑ์อย่างแท้จริง ควรศึกษาอย่างจริงจัง (3 ราย)
- ควรอบรมเรื่องการขายผลิตภัณฑ์ให้พนักงานแต่ละคนรู้อย่างเข้าใจ และมีแรง กระตุ้นในการขายอยู่ตลอดเวลา เช่น จัดอบรมการขายทุกไตรมาส (1 ราย)
- งานการขายในระบบ Internet online ควรพัฒนาให้พนักงานสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (2 ราย)
- ควรมีการประชาสัมพันธ์ และ ส่งเสริมการขาย ให้มากกว่านี้ (2 ราย)

- ผลิตภัณฑ์ควรมีหลากหลายให้ตรงกับกลุ่มลูกค้าให้มากที่สุด (3 ราย)
- ควรมีค่าตอบแทนในการขาย ผลิตภัณฑ์ให้สูงกว่านี้ (6 ราย)

### 3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- สวัสดิการการรักษาพยาบาลควรครอบคลุมถึง บิดา-มารดา (2 ราย)
- เพิ่มเงินเดือนให้พนักงาน (5 ราย)
- ควรรับพนักงานเพื่อทำหน้าที่ขายผลิตภัณฑ์โดยตรง (1 ราย)
- ควรเพิ่มสวัสดิการพนักงานด้านต่างๆ ให้มากกว่านี้ (2 ราย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved