

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง ได้เก็บรวบรวมข้อมูล และแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากประชากรจำนวน 146 ราย โดยวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 11)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง (ตารางที่ 12 ถึงตารางที่ 27)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 28 ถึงตารางที่ 43)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและความคาดหวังในการทำงาน (ตารางที่ 44 ถึงตารางที่ 45)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง จำแนกตาม อายุ การศึกษา อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลักษณะการจ้างงาน รายได้ต่อเดือน และจังหวัดในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 46 ถึง ตารางที่ 68)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	40	27.4
หญิง	106	72.6
รวม	146	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.6 เพศชาย ร้อยละ

27.4

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	50	34.2
31-40 ปี	10	6.8
41-50 ปี	57	39.0
51 ปีขึ้นไป	29	20.0
รวม	146	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 39.0 รองลงมา อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 34.2 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.0 และอายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	62	42.4
สมรส	61	41.8
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	23	15.8
รวม	146	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด มากที่สุด ร้อยละ 42.4 รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 41.8 และมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 15.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3	2.1
ปริญญาตรี	95	65.0
สูงกว่าปริญญาตรี	48	32.9
รวม	146	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.0 รองลงมามีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 48.0 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานทำงานกับธนาคาร

อายุงานทำงานกับธนาคาร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	36	24.7
5-10 ปี	16	11.0
11-15 ปี	10	6.8
16-20 ปี	36	24.7
20 ปีขึ้นไป	48	32.8
รวม	146	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานทำงานกับธนาคาร 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 32.8 รองลงมามีอายุงานทำงานกับธนาคาร ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 24.7 และมีอายุงานทำงานกับธนาคาร 16-20 ปี ร้อยละ 24.7 เท่ากัน มีอายุงานทำงานกับธนาคาร 5-10 ปี ร้อยละ 11.0 และมีอายุงานกับธนาคาร 11-15 ปี ร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	2	1.4
ระดับเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า/เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	68	46.6
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้ช่วยผู้จัดการ	37	25.3
ระดับหัวหน้าส่วน	14	9.86
รองผู้จัดการ	25	16.84
รวม	146	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า/เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด มากที่สุด ร้อยละ 46.6 รองลงมา มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้ช่วยผู้จัดการ ร้อยละ 25.3 มีตำแหน่งงานในระดับรองผู้จัดการ ร้อยละ 16.84 มีตำแหน่งในระดับหัวหน้าส่วน ร้อยละ 9.86 และมีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานตามสัญญาจ้าง	33	22.6
ลูกจ้างประจำ	2	1.4
พนักงานประจำ	111	76.0
รวม	146	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ ร้อยละ 76.0 รองลงมา มีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานตามสัญญาจ้าง ร้อยละ 22.6 และมีลักษณะการจ้างงานเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	30	20.5
20,001 - 30,000 บาท	27	18.5
30,001 - 40,000 บาท	18	12.3
40,001 - 50,000 บาท	24	16.4
50,001 บาท ขึ้นไป	47	32.3
รวม	146	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 32.3 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 20.5 รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 18.5 รายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 16.4 และรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่เคยและไม่เคยย้ายงาน

การเคยย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคย	94	64.4
ไม่เคย	52	35.6
รวม	146	100

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเคยย้ายงานก่อนทำงานกับธนาคาร ร้อยละ 64.4 ไม่เคยย้ายงานก่อนทำงานกับธนาคาร ร้อยละ 35.6

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกสาเหตุที่เคຍย้ายงานจากบริษัท เดิม

การเคຍย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	29	12.7	2
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติพี่น้อง	4	1.8	15
ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	1	0.4	21
ผลตอบแทนน้อย	31	13.6	1
ไม่พอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	10	4.4	10
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	19	8.3	5
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	5	2.2	13
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	11	4.8	9
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	13	5.7	8
ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชา	2	0.9	18
ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท	15	6.6	7
สถานประกอบการปิดกิจการ	5	2.2	13
ไม่มีความก้าวหน้า	22	9.6	4
งานที่ทำเกินความสามารถ	1	4.0	11
ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจเองไม่ได้ ต้องอยู่ภายในกฎระเบียบที่เคร่งครัด	4	1.8	15
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	2	0.9	18
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	23	10.1	3
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	9	3.9	12
ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ดี	2	0.9	18
มีปัญหาครอบครัว	4	1.8	15
รายได้อื่น ๆ น้อย เช่น โบนัส เงินรางวัลจูงใจ	16	7.0	6

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 94 ราย (เฉพาะผู้ที่เคຍย้ายงานจากบริษัทเดิม)

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายงานจากบริษัทเดิมมีสาเหตุจากผลตอบแทนน้อย มากที่สุด ร้อยละ 13.6 รองลงมาไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ร้อยละ 12.7 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 10.1 ไม่มีความก้าวหน้า ร้อยละ 9.6 ไม่พอใจสวัสดิการ ร้อยละ 8.3 รายได้อื่นๆน้อย เช่น โบนัส เงินรางวัลจูงใจ ร้อยละ 7.0 ไม่พอใจระบบการทำงานของ บริษัท ร้อยละ 6.6 ไม่พอใจนโยบายบริษัท ร้อยละ 5.7 ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 4.8 ไม่พอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 4.4 งานที่ทำให้เกินความสามารถ 4.0 ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 3.9 ไม่พอใจเพื่อนร่วมงานและสถานประกอบการปิดกั้น ร้อยละ 2.2 เท่ากัน งานที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติพี่น้องและขาดความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจเอง ไม่ได้ต้องอยู่ภายในกฎระเบียบที่เคร่งครัดและมีปัญหาครอบครัว ร้อยละ 1.8 เท่ากัน ไม่พอใจผู้ได้บังคับบัญชาและไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมายและไม่ได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ดี ร้อยละ 0.9 เท่ากัน และไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลในการทำงานกับ
ธนาคาร

เหตุผลในการทำงานกับธนาคาร	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	54	7.6	7
เพื่อนชวน	22	3.1	10
บริษัทที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง	112	15.7	1
รายได้ดี	110	15.4	2
สวัสดิการดี	93	13.0	3
ชอบลักษณะงาน	48	6.7	8
ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียง	83	11.6	4
ที่บ้านให้อายากให้ทำ	64	9.0	6
สถานที่ทำงานสวยงาม น่าทำ	10	1.4	12
ระบบการทำงานดี	23	3.2	9
มีคนที่มีรู้จักแนะนำ	18	2.5	11
มีโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงาน	77	10.8	5

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 146 ราย

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเหตุผลในการทำงานกับธนาคาร คือ บริษัท
มีชื่อเสียง มีความมั่นคง มากที่สุด ร้อยละ 15.7 รองลงมารายได้ดี ร้อยละ 15.4 มีสวัสดิการดี ร้อยละ
13.0 ภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียง ร้อยละ 11.6 มีโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงานร้อยละ 10.8
ที่บ้านให้อายากให้ทำ ร้อยละ 9.0 สถานที่ทำงานใกล้บ้าน ร้อยละ 7.6 ชอบลักษณะงาน ร้อยละ 6.7
ระบบการทำงานดี ร้อยละ 3.2 เพื่อนชวน ร้อยละ 3.1 มีคนที่รู้จักแนะนำ 2.5 และสถานที่ทำงาน
สวยงาม น่าทำ ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านนโยบาย และการทำงานของธนาคาร

ด้านนโยบายและการทำงาน ของธนาคาร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเขียนนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษร	1 (0.7)	3 (2.1)	39 (26.7)	66 (45.2)	37 (25.3)	3.92 (มาก)	3
การชี้แจงนโยบายให้ ทราบอย่างทั่วถึง	0 (0.0)	3 (2.1)	38 (26.0)	62 (42.5)	43 (29.5)	3.99 (มาก)	2
นโยบายมีความชัดเจน ในการปฏิบัติตาม	0 (0.0)	3 (2.1)	34 (23.3)	53 (36.3)	56 (38.4)	4.11 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.01 (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการทำงาน
ของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถาม
ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา คือ
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.99) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร
(ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีการสั่งงานเป็นลาย ลักษณ์อักษร	0 (0.0)	4 (2.7)	35 (24.0)	59 (40.4)	48 (32.9)	4.03 (มาก)	9
มีการให้คำแนะนำใน การทำงานและสอนงาน	0 (0.0)	3 (2.1)	23 (15.8)	56 (38.4)	64 (43.8)	4.24 (มาก)	3
การเปิดโอกาสให้มีส่วน ร่วมในการตัดสินใจใน งานที่รับผิดชอบ	0 (0.0)	3 (2.1)	30 (20.5)	66 (45.2)	47 (32.2)	4.08 (มาก)	7
การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็นในงานที่ ปฏิบัติ	0 (0.0)	4 (2.7)	34 (23.3)	60 (41.1)	48 (32.9)	4.04 (มาก)	8
การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง	0 (0.0)	3 (2.1)	25 (17.1)	65 (44.5)	53 (36.3)	4.15 (มาก)	5
ความยุติธรรมในการ กระจายงาน	0 (0.0)	2 (1.4)	27 (18.5)	53 (36.3)	64 (43.8)	4.23 (มาก)	4
ความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	0 (0.0)	4 (2.7)	18 (12.3)	40 (27.4)	84 (57.5)	4.40 (มาก)	1
ความยุติธรรมในการ บังคับบัญชา	0 (0.0)	1 (0.7)	20 (13.7)	44 (30.1)	81 (55.5)	4.40 (มาก)	1
การเปิดโอกาสให้เสนอ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0 (0.0)	2 (1.4)	29 (19.9)	61 (41.8)	54 (37.0)	4.14 (มาก)	6
ค่าเฉลี่ยรวม						4.19 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.40) เท่ากัน รองลงมา คือ มีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) ความยุติธรรมในการกระจายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.15) การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.14) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.08) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.04) และมีการตั้งงานเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็น กันเอง	1 (0.7)	0 (0.0)	28 (19.2)	56 (38.4)	61 (41.8)	4.21 (มาก)	2
การได้รับความช่วยเหลือ ทั่วไปจากหัวหน้างาน	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (15.8)	57 (39.0)	66 (45.2)	4.29 (มาก)	1
การวางตัวของหัวหน้า งานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	2 (1.4)	33 (22.6)	58 (39.7)	53 (36.3)	4.11 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						4.20 (มาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา

คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นทีม	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (13.0)	44 (30.1)	83 (56.8)	4.44 (มาก)	3
การช่วยเหลือในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (11.6)	46 (31.5)	83 (56.8)	4.45 (มาก)	2
การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	0 (0.0)	1 (0.7)	15 (10.3)	45 (30.8)	85 (58.2)	4.47 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.45 (มาก)	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.45) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมา คือ การช่วยเหลือในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) และการให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้บังคับบัญชาให้การ ยอมรับนับถือ	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (20.0)	12 (48.0)	8 (32.0)	4.12 (มาก)	3
ผู้บังคับบัญชาให้ความ ร่วมมือในการทำงานให้ เสร็จตามกำหนด	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (12.0)	10 (40.0)	12 (48.0)	4.36 (มาก)	1
ผู้บังคับบัญชาขอ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (12.0)	11 (44.0)	11 (44.0)	4.32 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						4.27 (มาก)	

หมายเหตุ : ตอบเฉพาะตำแหน่งรองผู้จัดการ จำนวน 25 ราย

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด
(ค่าเฉลี่ย 4.36) และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับ ความต้องการ	0 (0.0)	1 (0.7)	45 (30.8)	73 (50.0)	27 (18.5)	3.86 (มาก)	2
เป็นงานที่มีความสำคัญ กับธนาคาร	0 (0.0)	0 (0.0)	46 (31.5)	72 (49.3)	28 (19.2)	3.88 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.87 (มาก)	

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เป็นงานที่มีความสำคัญกับธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.88) และรองลงมา คือ ตำแหน่งที่ทำตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ภาพพจน์ของธนาคาร	0 (0.0)	0 (0.0)	55 (37.7)	59 (40.4)	32 (21.9)	3.84 (มาก)	3
ความมั่นคงของธนาคาร	0 (0.0)	2 (1.4)	47 (32.2)	57 (39.0)	40 (27.4)	3.92 (มาก)	2
ขนาดของธนาคาร	5 (3.4)	13 (8.9)	51 (34.9)	43 (29.5)	34 (23.3)	3.60 (มาก)	5
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (14.4)	57 (39.0)	68 (46.0)	4.32 (มาก)	1
ความมีชื่อเสียงของ ธนาคาร	0 (0.0)	2 (1.4)	54 (37.0)	58 (39.7)	32 (21.9)	3.82 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.90 (มาก)	

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และรองลงมา คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.92) ภาพพจน์ของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.84) ความมีชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.82) และขนาดของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความซื่อสัตย์ต่อที่ ทำงาน	0 (0.0)	1 (0.7)	48 (32.9)	52 (35.6)	45 (30.8)	3.97 (มาก)	1
คนในครอบครัวเห็นด้วย กับการทำงาน	0 (0.0)	2 (1.4)	46 (31.5)	57 (39.0)	41 (28.1)	3.94 (มาก)	2
มีความสะดวกในการ เดินทางมาทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	49 (33.6)	62 (42.5)	35 (24.0)	3.90 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.94 (มาก)	

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และรองลงมา คือ คนในครอบครัวเห็นด้วยกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ	0 (0.0)	0 (0.0)	45 (33.6)	74 (50.7)	27 (18.5)	3.88 (มาก)	3
จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	0 (0.0)	1 (0.7)	31 (21.2)	81 (55.5)	33 (22.6)	4.00 (มาก)	2
สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	0 (0.0)	4 (2.7)	22 (15.1)	84 (57.5)	36 (24.7)	4.04 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.97 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.04) และรองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.00) และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือนที่ได้รับ	0 (0.0)	1 (0.7)	12 (8.2)	71 (48.6)	62 (42.5)	4.33 (มาก)	1
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน มา	0 (0.0)	1 (0.7)	15 (10.3)	65 (44.5)	65 (44.5)	4.33 (มาก)	1
สวัสดิการในการ รักษาพยาบาล	0 (0.0)	1 (0.7)	21 (14.4)	69 (47.3)	55 (37.7)	4.22 (มาก)	3
การลาพักร้อน	2 (1.4)	10 (6.8)	46 (31.5)	59 (40.4)	29 (19.9)	3.71 (มาก)	4
ธนาคารมีสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3 (2.1)	25 (17.1)	57 (39.0)	38 (26.0)	23 (15.8)	3.36 (ปาน กลาง)	5
การจัดงานเลี้ยงต่างๆ	33 (22.6)	38 (26.0)	35 (24.0)	25 (17.1)	15 (10.3)	2.66 (ปาน กลาง)	6
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับ และผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา (ค่าเฉลี่ย 4.33) เท่ากัน และรองลงมา คือ สวัสดิการในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.22) และการลาพักร้อน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปานกลาง คือ ธนาคารมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมา คือ การจัดงานเลี้ยงต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 2.66) ตามลำดับ

2.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	2 (1.4)	23 (15.8)	67 (45.9)	54 (37.0)	4.18 (มาก)	5
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	1 (0.7)	19 (13.0)	64 (43.8)	62 (42.5)	4.28 (มาก)	2
ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	0 (0.0)	1 (0.7)	15 (10.3)	42 (28.8)	88 (60.3)	4.49 (มาก)	1
มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (13.7)	70 (47.9)	56 (38.4)	4.25 (มาก)	3
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (12.3)	77 (52.7)	51 (34.9)	4.23 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						4.28 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมา คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.25) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (15.1)	75 (51.4)	49 (33.6)	4.18 (มาก)	4
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	0 (0.0)	12 (8.2)	36 (24.7)	54 (37.0)	44 (30.1)	3.89 (มาก)	6
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (15.1)	68 (46.60)	56 (38.4)	4.23 (มาก)	3
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (13.0)	65 (44.5)	62 (42.5)	4.29 (มาก)	1
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานสำคัญๆ เสมอ	1 (0.7)	1 (0.7)	21 (14.4)	70 (47.9)	53 (36.3)	4.18 (มาก)	4
มีรางวัลตอบแทนในผลการทำงาน	10 (6.8)	27 (18.5)	47 (32.2)	34 (23.3)	28 (19.2)	3.29 (ปานกลาง)	7
ความภูมิใจในอาชีพ	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (17.8)	56 (38.4)	64 (43.8)	4.26 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						4.05 (มาก)	

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา คือ ความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.26) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.23) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานสำคัญๆ เสมอ และความมี

เกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.18) เท่ากัน และการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปานกลาง คือ มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีโอกาสดำเนินการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงาน ที่รับผิดชอบ	0 (0.0)	1 (0.7)	39 (26.7)	60 (41.1)	46 (31.5)	4.03 (มาก)	2
มีโอกาสรับรู้งานด้าน ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	0 (0.0)	1 (0.7)	37 (25.3)	63 (43.2)	45 (30.8)	4.03 (มาก)	2
การได้รับการเลื่อน ตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	0 (0.0)	3 (2.1)	26 (17.8)	64 (43.8)	53 (36.3)	4.14 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.07 (มาก)	

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา คือ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.03) เท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน
ที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเป็นอิสระใน ระหว่างปฏิบัติงาน	0 (0.0)	2 (1.4)	45 (30.8)	60 (41.1)	39 (26.70)	3.93 (มาก)	2
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการ	0 (0.0)	2 (1.4)	50 (34.2)	57 (39.0)	37 (25.3)	3.88 (มาก)	4
งานที่รับผิดชอบเป็นงาน ที่ทำให้มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1 (0.7)	2 (1.4)	49 (33.6)	60 (41.1)	34 (23.3)	3.85 (มาก)	5
งานที่ทำเป็นงานที่ตรง กับความถนัด	1 (0.7)	1 (0.7)	43 (29.5)	61 (41.8)	40 (27.4)	3.95 (มาก)	1
งานที่ทำเป็นงานที่ตรง กับความรู้ที่ได้ศึกษามา	1 (0.7)	1 (0.7)	47 (32.2)	60 (41.1)	37 (25.3)	3.90 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.90 (มาก)	

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก
ที่สุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา คือ ความเป็นอิสระใน
ระหว่างปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.90)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.88) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มี
โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโต	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ธนาคารมีการกำหนด คู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	0 (0.0)	2 (1.4)	22 (15.1)	64 (43.8)	58 (39.7)	4.22 (มาก)	4
ความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	0 (0.0)	1 (0.7)	26 (17.8)	58 (39.7)	61 (41.8)	4.23 (มาก)	3
หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลัก คุณธรรม	0 (0.0)	1 (0.7)	23 (15.8)	53 (36.3)	69 (47.3)	4.30 (มาก)	2
การกำหนดหลักเกณฑ์ หรือพิจารณาตัวบุคคล ให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลัก	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (16.4)	47 (32.2)	75 (51.4)	4.35 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.27 (มาก)	

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยเชิงจิตด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมา คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและความเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.30) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.23) และธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความ
รับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของ ปริมาณงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	45 (30.8)	58 (39.7)	43 (29.5)	3.99 (มาก)	1
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการกำหนด และ แนวทางปฏิบัติงาน	0 (0.0)	1 (0.7)	50 (34.2)	59 (40.4)	36 (24.7)	3.89 (มาก)	5
ระดับความรับผิดชอบใน งานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับความต้องการ	0 (0.0)	0 (0.0)	49 (33.6)	60 (41.1)	37 (25.3)	3.92 (มาก)	3
การได้รับการมอบหมาย งานพิเศษที่สำคัญ	1 (0.7)	2 (1.4)	47 (32.2)	62 (42.5)	34 (23.3)	3.86 (มาก)	6
มีโอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	0 (0.0)	2 (1.4)	48 (32.9)	58 (39.7)	38 (26.0)	3.90 (มาก)	4
การได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ	0 (0.0)	2 (1.4)	45 (30.8)	58 (39.7)	41 (28.1)	3.95 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.92 (มาก)	

จากตารางที่ 27 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก
ที่สุด คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงาน
ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความ
ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.92) มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย

3.90) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) และการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการทำงานของธนาคาร

ด้านนโยบายและการทำงานของธนาคาร	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	132	90.4	14	9.6
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	115	78.8	31	21.2
นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	77	52.7	69	47.3

จากตารางที่ 28 พบว่า ด้านการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 90.4 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 9.6 มีปัญหา ด้านการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 78.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 21.2 มีปัญหา และด้านนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 52.7 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 47.3 มีปัญหา

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร	104	71.2	42	28.8
มีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน	68	46.6	48	53.4
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	96	65.8	50	34.2
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ	80	54.8	66	45.2
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	90	61.6	56	38.4
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	74	50.7	72	49.3
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	63	43.2	83	56.8
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	66	45.2	80	54.8
การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	70	47.9	76	52.1

จากตารางที่ 29 พบว่า ด้านมีการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 71.2 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 28.8 มีปัญหา ด้านมีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 46.6 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 53.4 มีปัญหา ด้านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 65.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 34.2 มีปัญหาด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 54.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 45.2 มีปัญหา ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 61.1 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 38.4 มีปัญหา ด้านความยุติธรรมในการกระจายงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 50.7 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 49.3 มีปัญหา ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 43.2 ไม่มีปัญหาแต่ร้อยละ 56.8 มีปัญหา ด้านความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 45.2 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 54.8 มีปัญหา และด้านการเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 47.9 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 52.1 มีปัญหา

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	68	46.6	78	53.4
การได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน	64	43.8	82	56.2
การวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	69	47.3	77	52.7

จากตารางที่ 30 พบว่า ด้านความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 46.6 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 53.4 มีปัญหา ด้านการได้รับความช่วยเหลือทั่วไปจากหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 43.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 56.2 มีปัญหา และด้านการวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 47.3 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 52.7 มีปัญหา

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นทีม	92	63.0	54	37.0
การช่วยเหลือในการทำงาน	94	64.4	52	35.6
การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	101	69.2	45	30.8

จากตารางที่ 31 พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นทีม ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 63.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 37.0 มีปัญหา ด้านการช่วยเหลือในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 64.4 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 35.6 มีปัญหา และด้านการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 69.2 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 30.8 มีปัญหา

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ	25	100.0	0	0.0
ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานในเสร็จตามกำหนด	25	100.0	0	0.0
ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	25	100.0	0	0.0

หมายเหตุ : ตอบเฉพาะตำแหน่งรองผู้จัดการ จำนวน 25 ราย

จากตารางที่ 32 พบว่า ด้านผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ ด้านผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานเสร็จตามกำหนด และด้านผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีปัญหา

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	108	74.0	38	26.0
เป็นงานที่มีความสำคัญกับธนาคาร	127	87.0	19	13.0

จากตารางที่ 33 พบว่า ด้านตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 74.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 26.0 มีปัญหา และด้านเป็นงานที่มีความสำคัญกับธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 87.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 13.0 มีปัญหา

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาพพจน์ของธนาคาร	138	94.5	8	5.5
ความมั่นคงของธนาคาร	134	91.8	12	8.2
ขนาดของธนาคาร	143	97.9	3	2.1
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	111	76.0	35	24.0
ความมีชื่อเสียงของธนาคาร	142	97.3	4	2.7

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านภาพพจน์ของธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 94.5 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 5.5 มีปัญหา ด้านความมั่นคงของธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 91.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 8.2 มีปัญหา ด้านขนาดของธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 97.7 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 2.1 มีปัญหา ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 76.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 24.4 มีปัญหา และด้านความมีชื่อเสียงของธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 97.3 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 2.7 มีปัญหา

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน	133	91.1	13	8.9
คนในครอบครัวเห็นด้วยกับการทำงาน	128	87.7	18	12.3
มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	116	79.5	30	20.5

จากตารางที่ 35 พบว่า ด้านมีความซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 91.1 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 8.9 มีปัญหา ด้านคนในครอบครัวเห็นด้วยกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 87.7 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 12.3 มีปัญหา และด้านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 79.5 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 20.5 มีปัญหา

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ	87	59.6	59	40.4
จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	89	61.0	57	39.0
สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	97	66.4	49	33.6

จากตารางที่ 36 พบว่า ด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 59.6 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 40.4 มีปัญหา ด้านจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 61.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 39.0 มีปัญหา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 66.4 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 33.6 มีปัญหา

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัย
อนามัยด้านความด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนที่ได้รับ	97	66.4	49	33.6
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	90	61.6	56	38.4
สวัสดิการในการรักษาพยาบาล	96	65.8	50	34.2
การลาพักร้อน	111	76.0	35	24.0
ธนาคารมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	102	69.9	44	30.1
การจัดงานเลี้ยงต่างๆ	131	89.7	15	10.3

จากตารางที่ 37 พบว่า ด้านเงินเดือนที่ได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 66.4 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 33.6 มีปัญหา ด้านผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 61.6 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 38.4 มีปัญหา ด้านสวัสดิการในการรักษาพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 65.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 34.2 มีปัญหา ด้านการลาพักร้อน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 76.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 24.0 มีปัญหา ด้านธนาคารมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ร้อยละ 69.9 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 30.1 มีปัญหา และด้านการจัดงานเลี้ยงต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 89.7 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 10.3 มีปัญหา

3.2 ปัญหา และอุปสรรค ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators)

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	122	83.6	24	16.4
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	119	81.5	27	18.5
ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	70	47.9	76	52.1
มีโอกาสดำเนินการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	119	81.5	27	18.5
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	146	100.0	0	0.0

จากตารางที่ 38 พบว่า ด้านการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 83.6 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 16.4 มีปัญหา ด้านการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 81.5 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 18.5 มีปัญหา ด้านผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 47.9 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 52.1 มีปัญหา ด้านมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 81.5 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 18.5 มีปัญหา และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีปัญหา

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยผู้อื่น

ด้านได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยผู้อื่น	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	127	87.0	19	13.0
การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	127	87.0	19	13.0
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	92	63.0	54	37.0
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	122	83.6	24	16.4
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานสำคัญๆ เสมอ	109	74.7	37	25.3
มีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน	130	89.0	16	11.0
ความภูมิใจในอาชีพ	121	82.9	25	17.1

จากตารางที่ 39 พบว่า ด้านความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 87.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 13.0 มีปัญหา ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 87.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 13.0 มีปัญหา ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 63.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 37.0 มีปัญหา ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 83.6 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 16.4 มีปัญหา ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานสำคัญๆ เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 74.7 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 25.3 มีปัญหา ด้านมีรางวัลตอบแทนในผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 89.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 11.0 มีปัญหา และด้านความภูมิใจในอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 82.9 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 17.1 มีปัญหา

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	112	76.7	34	23.3
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	118	80.8	28	19.2
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	99	67.8	47	32.2

จากตารางที่ 40 พบว่า ด้านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 76.7 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 23.3 มีปัญหา ด้านมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 80.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 19.2 มีปัญหา และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 67.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 32.2 มีปัญหา

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	118	80.8	28	19.2
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	115	78.8	31	21.2
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	119	81.5	27	18.5
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	104	71.2	42	28.8
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	107	73.3	39	26.7

จากตารางที่ 41 พบว่า ด้านความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 80.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 19.2 มีปัญหา ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 78.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 21.2 มีปัญหา ด้านงานที่รับผิดชอบเป็นงาน

ที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 81.5 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 18.5 มีปัญหา ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 71.2 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 28.8 มีปัญหา และด้านงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 73.3 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 26.7 มีปัญหา

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	104	71.2	42	28.8
ความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	83	56.8	63	43.2
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	71	48.6	75	51.4
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	75	51.4	71	48.6

จากตารางที่ 42 พบว่า ด้านธนาคารมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 71.2 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 28.8 มีปัญหา ด้านความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 56.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 43.2 มีปัญหา ด้านหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 48.6 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 51.4 มีปัญหา และด้านการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 51.4 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 48.6 มีปัญหา

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ไม่มี		มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	75	51.4	71	48.6
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางปฏิบัติงาน	118	80.8	28	19.2
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	89	61.0	57	39.0
การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	125	85.6	21	14.4
มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	126	86.3	20	13.7
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	126	86.3	20	13.7

จากตารางที่ 43 พบว่า ด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 51.4 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 48.6 มีปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 80.8 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 19.2 มีปัญหา ด้านระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 61.0 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 39.0 มีปัญหา ด้านการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 85.6 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 14.4 มีปัญหา ด้านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 86.3 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 13.7 มีปัญหา และด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 86.3 ไม่มีปัญหา แต่ร้อยละ 13.7 มีปัญหา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและความคาดหวังในการทำงาน

4.1 ปัจจัย 3 ลำดับแรกที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน

ตารางที่ 44 แสดงความถี่ และคะแนนของปัจจัย 3 ลำดับแรกที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัย	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	คะแนน	ลำดับที่
นโยบายการทำงานของบริษัท	9	5	6	43	6
การบังคับบัญชา	3	0	4	13	11
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	1	15	16	49	5
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0	5	8	18	9
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0	0	2	2	16
ตำแหน่งงาน	0	4	4	12	12
ความมั่นคงในการทำงาน	38	38	19	209	2
ชีวิตส่วนตัว	4	5	4	26	8
สภาพการทำงาน	5	5	18	43	6
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	65	36	24	291	1
ความสำเร็จในงาน	15	8	17	78	3
การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	1	6	1	16	10
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3	18	14	59	4
ลักษณะงานที่ทำ	1	0	3	6	13
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	0	1	4	6	13
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	1	0	2	5	15

จากตารางที่ 44 พบว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นในการทำงานมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน นโยบายการทำงานของบริษัท สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น การบังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 45 แสดงความถี่ และคะแนนของปัจจัย 3 ลำดับแรกที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัย	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	คะแนน	ลำดับที่
นโยบายการทำงานของบริษัท	14	9	10	70	4
การบังคับบัญชา	8	15	7	61	6
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	32	18	19	151	2
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2	11	8	36	8
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0	0	1	1	15
ตำแหน่งงาน	2	1	4	12	12
ความมั่นคงในการทำงาน	3	30	24	93	3
ชีวิตส่วนตัว	5	3	7	28	9
สภาพการทำงาน	5	10	17	52	7
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	59	25	20	247	1
ความสำเร็จในงาน	12	8	10	62	5
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2	4	9	23	10
ลักษณะงานที่ทำ	0	3	4	10	13
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2	5	3	19	11
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	0	4	3	11	14

จากตารางที่ 45 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงานมากที่สุด คือ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการทำงานของบริษัท ความสำเร็จในงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่

การงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ทำให้ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับ

4.2 ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงปัญหาในการทำงาน

ด้านปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors)

1. ไม่ควรลดอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (จำนวน 6 ราย)
2. ควรมีการบรรจุพนักงานตามสัญญาจ้าง ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (จำนวน 5 ราย)
3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนิทสนม และเป็นกันเองกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (จำนวน 4 ราย)
4. ควรมีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน อย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจจะต้องการจัดอบรมเรื่องการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่างๆ ขึ้น โดยเฉพาะ ไม่ควรมีการสอนงานกันเอง ตามระบบที่เลี้ยงแต่เพียงวิธีเดียว (จำนวน 3 ราย)
5. ควรพิจารณาผลงานของพนักงานทุกด้านในการทำงาน ไม่ควรพิจารณาจากยอดขายผลิตภัณฑ์ในเครื่องเป็นหลักเพียงอย่างเดียว ควรให้คะแนนด้านยอดขายผลิตภัณฑ์ในสัดส่วนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกับงานด้านอื่นๆ ด้วย เพราะหากให้คะแนนด้านยอดขายผลิตภัณฑ์ในเครื่องมากเกินไป จะทำให้พนักงานไม่รับผิดชอบงานด้านอื่นๆ หรือเห็นว่างานด้านอื่นๆ ไม่สำคัญ และผลักภาระงานที่เหลือให้เพื่อนร่วมงานคนอื่น (จำนวน 3 ราย)
6. ควรจัดให้มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล สำหรับบิดามารดา และพนักงานที่ออกจากงานกรณีเกษียณอายุ (จำนวน 3 ราย)
7. ควรให้พนักงานมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงานและควรมีการยอมรับในการเสนอความคิดเห็นจากพนักงาน (จำนวน 2 ราย)
8. ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ (จำนวน 2 ราย)
9. ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน และควรเทียบเคียงกับธนาคารอื่นๆ โดยเฉพาะอัตราเงินเดือนของพนักงานเข้าใหม่ (จำนวน 2 ราย)
10. ควรมีการจัดงานเลี้ยง เช่น งานกีฬาสกีภายใน เพื่อให้พนักงานในแต่ละจังหวัดรู้จักกันมากขึ้น (จำนวน 2 ราย)

11. ควรมีการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการทำงานจากพนักงานทุกระดับ ก่อนที่จะกำหนดนโยบายและวิธีการทำงานต่างๆ โดยเฉพาะพนักงานที่ทำหน้าที่ให้บริการกับลูกค้าและปฏิบัติงานโดยตรง ทั้งนี้ความสอดคล้องกันในทางปฏิบัติระหว่างนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรกับการปฏิบัติงานจริง (จำนวน 1 ราย)

12. ควรพิจารณาผลการขึ้นเงินเดือนตามสภาพการทำงานจริง ไม่ควรพิจารณาจากเป้าหมายการผลิตทันทีในเครื่องเพียงอย่างเดียว (จำนวน 1 ราย)

13. ควรอนุญาตให้พนักงานใช้สิทธิ์การลาพักร้อน ในกรณีที่ต้องการพักผ่อน โดยไม่ต้องให้เหตุผลในการพักร้อน (จำนวน 1 ราย)

ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators)

1. ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ควบคู่ไปกับคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำ ภาวะอารมณ์ และจิตใจ ของพนักงาน มากกว่าที่จะพิจารณาตามระบบอุปถัมภ์ (จำนวน 5 ราย)

2. ควรจัดให้มีตำแหน่งพนักงานขายผลิตภัณฑ์โดยตรง เพื่อให้ทำหน้าที่ขายผลิตภัณฑ์ โดยพิจารณาจากความถนัดและความสามารถของแต่ละคนเป็นหลัก (จำนวน 4 ราย)

3. ควรกำหนดเป้าหมายด้านการขายผลิตภัณฑ์ในเครื่องโดยมีการพิจารณาปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ลักษณะและความต้องการของลูกค้าในแต่ละพื้นที่ ความถนัดของพนักงาน ลักษณะและจุดเด่นของผลิตภัณฑ์ของธนาคารอื่น เป็นต้น และไม่ควรถูกกำหนดเป้าหมายไว้สูงเกินไป (จำนวน 3 ราย)

4. ควรให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน และควรคำนึงถึงการได้ใช้งานจริง หรือให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงได้เข้ารับการฝึกอบรม (จำนวน 2 ราย)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง จำแนกตาม อายุ การศึกษา อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลักษณะการจ้างงาน และ รายได้ต่อเดือน

5.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors)

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตาม อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	อายุ				F	Sig.	แปลผล
	20-30 ปี (n=50)	31-40 ปี (n=10)	41-50 ปี (n=57)	51 ปีขึ้นไป (n=29)			
นโยบายการทำงานของธนาคาร	3.91	3.93	4.06	4.10	0.575	0.632	ไม่แตกต่างกัน
การบังคับบัญชา	4.26	3.91	4.15	4.25	0.891	0.448	ไม่แตกต่างกัน
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.32	3.80	4.14	4.26	1.789	0.152	ไม่แตกต่างกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.64	3.83	4.39	4.46	4.358	0.006*	แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	3.82	3.65	3.95	3.88	0.658	0.579	ไม่แตกต่างกัน
ความมั่นคงในการทำงาน	3.85	4.30	3.89	3.87	1.310	0.274	ไม่แตกต่างกัน
ชีวิตส่วนตัว	3.90	4.23	3.96	3.84	0.856	0.465	ไม่แตกต่างกัน
สภาพการทำงาน	4.03	3.73	4.01	3.87	0.975	0.406	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยอนามัย	อายุ				F	Sig.	แปลผล
	20-30 ปี (n=50)	31-40 ปี (n=10)	41-50 ปี (n=57)	51 ปีขึ้นไป (n=29)			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.85	3.72	3.77	3.66	0.652	0.583	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 46 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่มอายุ มีความแตกต่างกัน ส่วนค่า Sig ของปัจจัยด้านอื่นๆ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 4 กลุ่มอายุ ใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยเทคนิค LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 47

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเทคนิค LSD

ปัจจัยอนามัย	(I) อายุ	(J) อายุ	(I-J)	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	20-30 ปี	31-40 ปี	0.807	0.001*
		41-50 ปี	0.248	0.057
		51 ปีขึ้นไป	0.180	0.248
	31-40 ปี	20-30 ปี	-0.807	0.001*
		41-50 ปี	-0.558	0.016*
		51 ปีขึ้นไป	-0.626	0.011*
	41-50 ปี	20-30 ปี	-0.248	0.057
		31-40 ปี	0.558	0.016*
		51 ปีขึ้นไป	-0.068	0.655
	51 ปีขึ้นไป	20-30 ปี	-0.180	0.248
		31-40 ปี	0.626	0.011*
		41-50 ปี	0.068	0.655

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 ค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

กลุ่มอายุ 20-30 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุ 31-40 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุ 20-30 ปี มีค่ามากกว่า

กลุ่มอายุ 31-40 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุ 41-50 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีค่าน้อยกว่า

และกลุ่มอายุ 31-40 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่ม 31-40 ปี มีค่าน้อยกว่า

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	อายุ		t	Sig.	แปลผล
	41-50 ปี (n=13)	51 ปีขึ้นไป (n=12)			
ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.41	4.11	1.127	0.271	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ : ตอบเฉพาะตำแหน่งรองผู้จัดการ จำนวน 25 ราย

จากตารางที่ 48 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตามการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	การศึกษา			F	Sig.	แปลผล
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=3)	ปริญญาตรี (n=95)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=48)			
นโยบายการทำงานของ ธนาคาร	4.11	3.99	4.03	0.074	0.929	ไม่แตกต่าง กัน
การบังคับบัญชา	3.89	4.13	4.33	1.859	0.160	ไม่แตกต่าง กัน
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.22	4.13	4.35	1.671	0.192	ไม่แตกต่าง กัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.56	4.32	4.72	5.748	0.004*	แตกต่าง กัน
ตำแหน่งงาน	3.00	3.94	3.78	3.385	0.037*	แตกต่าง กัน
ความมั่นคงในการทำงาน	3.73	3.97	3.79	1.244	0.291	ไม่แตกต่าง กัน

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ปัจจัยนามัย	การศึกษา			F	Sig.	แปลผล
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=3)	ปริญญาตรี (n=95)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=48)			
ชีวิตส่วนตัว	4.11	3.96	3.87	0.396	0.674	ไม่แตกต่าง กัน
สภาพการทำงาน	4.56	3.90	4.08	2.837	0.062	ไม่แตกต่าง กัน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.89	3.74	3.81	0.249	0.780	ไม่แตกต่าง กัน

จากตารางที่ 49 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและตำแหน่งงาน มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มการศึกษา มีความแตกต่างกัน ส่วนค่า Sig ของปัจจัยด้านอื่นๆ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยนามัยด้านอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านตำแหน่งงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 3 กลุ่มการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยเทคนิค LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 50

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามโดยเทคนิค LSD

ปัจจัยอนามัย	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	(I-J)	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	0.240	0.878
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.160	0.956
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-0.240	0.878
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.399	0.001*
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.160	0.956
		ปริญญาตรี	0.399	0.001*
ด้านตำแหน่งงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.942	0.000*
		สูงกว่าปริญญาตรี	-0.781	0.000*
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.942	0.000*
		สูงกว่าปริญญาตรี	0.161	0.511
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.781	0.000*
		ปริญญาตรี	-0.161	0.511

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 ค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 1 คู่ ดังนี้

กลุ่มการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างจากกลุ่มการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี มีค่าน้อยกว่า

และพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าน้อยกว่า

และกลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากกลุ่มการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าน้อยกว่า

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	การศึกษา		t	Sig.	แปลผล
	ปริญญาตรี (n=18)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=7)			
ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.09	4.71	-2.267	0.033*	แตกต่างกัน

หมายเหตุ : ตอบเฉพาะตำแหน่งรองผู้จัดการ จำนวน 25 ราย

จากตารางที่ 51 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชามีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างจากกลุ่มการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี มีค่าน้อยกว่า

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคารของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	อายุการทำงานกับธนาคาร					F	Sig.	แปลผล
	ไม่เกิน 5 ปี (n=36)	5-10 ปี (n=16)	11-15 ปี (n=10)	16-20 ปี (n=36)	20 ปี ขึ้นไป (n=48)			
นโยบายการทำงาน ของธนาคาร	3.82	4.15	3.63	4.23	4.01	2.09	0.085	ไม่แตกต่างกัน
การบังคับบัญชา	4.19	4.40	3.67	4.33	4.12	2.682	0.034*	แตกต่างกัน
ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	4.27	4.38	3.50	4.29	4.18	3.092	0.018*	แตกต่างกัน
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	4.61	4.67	3.77	4.58	4.31	4.633	0.002*	แตกต่างกัน

ตารางที่ 52 (ต่อ)

ปัจจัยอนามัย	อายุการทำงานกับธนาคาร					F	Sig.	แปลผล
	ไม่เกิน 5 ปี (n=36)	5-10 ปี (n=16)	11-15 ปี (n=10)	16-20 ปี (n=36)	20 ปี ขึ้นไป (n=48)			
ตำแหน่งงาน	3.86	3.78	3.55	3.99	3.89	0.857	0.492	ไม่แตกต่างกัน
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.93	3.86	4.24	3.80	3.90	0.874	0.481	ไม่แตกต่างกัน
ชีวิตส่วนตัว	3.94	3.98	4.17	3.84	3.94	0.44	0.780	ไม่แตกต่างกัน
สภาพการทำงาน	4.06	4.00	3.67	3.98	3.96	0.779	0.541	ไม่แตกต่างกัน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.91	3.77	3.73	3.72	3.70	0.722	0.578	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 52 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 กลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร มีความแตกต่างกัน ส่วนค่า Sig ของปัจจัยด้านอื่นๆ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 กลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 5 กลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร ใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยเทคนิค LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 53

ตารางที่ 53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคารของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเทคนิค LSD

ปัจจัยอนามัย	(I) อายุการทำงาน กับธนาคาร	(J) อายุการทำงาน กับธนาคาร	(I-J)	Sig.
ด้านการบังคับ บัญชา	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	-0.215	0.268
		11-15 ปี	0.522	0.025*
		16-20 ปี	-0.145	0.339
		20 ปีขึ้นไป	0.066	0.644
	5-10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	0.215	0.268
		11-15 ปี	0.736	0.005*
		16-20 ปี	0.069	0.719
		20 ปีขึ้นไป	0.280	0.133
	11-15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-0.522	0.025*
		5-10 ปี	-0.736	0.005*
		16-20 ปี	-0.667	0.004*
		20 ปีขึ้นไป	-0.456	0.043*
	16-20 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	0.145	0.339
		5-10 ปี	-0.069	0.719
		11-15 ปี	0.667	0.004*
		20 ปีขึ้นไป	0.211	0.139
	20 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-0.066	0.644
		5-10 ปี	-0.280	0.133
		11-15 ปี	0.456	0.043*
		16-20 ปี	-0.211	0.139

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ปัจจัยอนามัย	(I) อายุการทำงาน กับธนาคาร	(J) อายุการทำงาน กับธนาคาร	(I-J)	Sig.
ด้าน ความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	-0.106	0.607
		11-15 ปี	0.769	0.002*
		16-20 ปี	-0.019	0.909
		20 ปีขึ้นไป	0.088	0.563
	5-10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	0.106	0.607
		11-15 ปี	0.875	0.002*
		16-20 ปี	0.088	0.671
		20 ปีขึ้นไป	0.194	0.329
	11-15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-0.769	0.002*
		5-10 ปี	-0.875	0.002*
		16-20 ปี	-0.787	0.002*
		20 ปีขึ้นไป	-0.681	0.005*
	16-20 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	0.019	0.909
		5-10 ปี	-0.088	0.671
		11-15 ปี	0.787	0.002*
		20 ปีขึ้นไป	0.106	0.484
	20 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-0.088	0.563
		5-10 ปี	-0.194	0.329
		11-15 ปี	0.681	0.005*
		16-20 ปี	-0.106	0.484

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ปัจจัยนามัย	(I) อายุการทำงาน กับธนาคาร	(J) อายุการทำงาน กับธนาคาร	(I-J)	Sig.
ด้าน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	-0.056	0.779
		11-15 ปี	0.844	0.000*
		16-20 ปี	0.028	0.858
		20 ปีขึ้นไป	0.306	0.037
	5-10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	0.056	0.779
		11-15 ปี	0.900	0.001*
		16-20 ปี	0.083	0.673
		20 ปีขึ้นไป	0.361	0.059
	11-15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-0.844	0.000*
		5-10 ปี	-0.900	0.001*
		16-20 ปี	-0.817	0.001*
		20 ปีขึ้นไป	-0.539	0.020*
	16-20 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-0.028	0.858
		5-10 ปี	-0.083	0.673
		11-15 ปี	0.817	0.001*
		20 ปีขึ้นไป	0.278	0.057
	20 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-0.306	0.037
		5-10 ปี	-0.361	0.059
		11-15 ปี	0.539	0.020*
		16-20 ปี	-0.278	0.057

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 53 ค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับ
ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ
ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน 4 คู่ ดังนี้

กลุ่มอายุการทำงานกับธนาคารไม่เกิน 5 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคารไม่เกิน 5 ปี มีค่ามากกว่ากลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 5-10 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 5-10 ปี มีค่ามากกว่ากลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 16-20 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี มีค่าน้อยกว่าและกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 20 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี มีค่าน้อยกว่า

ตารางที่ 54 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคารของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	อายุการทำงานกับธนาคาร		t	Sig.	แปลผล
	16-20 ปี (n=7)	20 ปีขึ้นไป (n=18)			
ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.52	4.17	1.215	0.237	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ : ตอบเฉพาะตำแหน่งรองผู้จัดการ จำนวน 25 ราย

จากตารางที่ 54 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 16-20 ปี และกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 20 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				F	Sig.	แปลผล
	ปฏิบัติการ (n=2)	เจ้าหน้าที่ บริการ ลูกค้า/ เจ้าหน้าที่ ธุรกิจและ การตลาด (n=68)	เจ้าหน้าที่ อาวุโส/ ผู้ช่วย ผู้จัดการ (n=37)	หัวหน้า ส่วน/รอง ผู้จัดการ (n=39)			
นโยบายการทำงานของ ธนาคาร	3.67	3.90	4.00	4.22	1.617	0.188	ไม่แตกต่าง กัน
การบังคับบัญชา	3.67	4.20	4.08	4.31	1.188	0.317	ไม่แตกต่าง กัน
ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	4.00	4.31	4.09	4.13	1.072	0.363	ไม่แตกต่าง กัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.50	4.57	4.31	4.38	1.43	0.236	ไม่แตกต่าง กัน
ตำแหน่งงาน	3.00	3.85	3.80	4.03	1.908	0.131	ไม่แตกต่าง กัน
ความยุ่งคงในการ ทำงาน	3.70	3.87	3.83	4.03	0.714	0.545	ไม่แตกต่าง กัน
ชีวิตส่วนตัว	4.00	3.95	3.80	4.04	0.758	0.519	ไม่แตกต่าง กัน
สภาพการทำงาน	4.33	4.00	3.90	3.98	0.418	0.74	ไม่แตกต่าง กัน
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.92	3.83	3.73	3.70	0.515	0.672	ไม่แตกต่าง กัน

จากตารางที่ 55 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยอนามัยทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่มตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 56 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตาม ลักษณะการจ้างงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	ลักษณะการจ้างงาน		t	Sig.	แปลผล
	พนักงาน ตามสัญญาจ้าง (n=33)	ลูกจ้างและ พนักงานประจำ (n=113)			
นโยบายการทำงานของธนาคาร	3.89	4.04	-1.029	0.305	ไม่แตกต่างกัน
การบังคับบัญชา	4.21	4.19	0.150	0.881	ไม่แตกต่างกัน
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.29	4.18	0.828	0.409	ไม่แตกต่างกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.48	4.44	0.310	0.757	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	3.91	3.86	0.369	0.713	ไม่แตกต่างกัน
ความมั่นคงในการทำงาน	3.99	3.88	0.831	0.407	ไม่แตกต่างกัน
ชีวิตส่วนตัว	3.95	3.93	0.124	0.901	ไม่แตกต่างกัน
สภาพการทำงาน	4.08	3.94	1.139	0.257	ไม่แตกต่างกัน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.95	3.71	2.055	0.042*	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 56 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มพนักงานตามสัญญาจ้าง แตกต่างจากกลุ่มลูกจ้างและพนักงานประจำ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มพนักงานตามสัญญาจ้าง มีค่ามากกว่า

ตารางที่ 57 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	รายได้ต่อเดือน			F	Sig.	แปลผล
	10,000-30,000 บาท (n=57)	30,001-50,000 บาท (n=42)	50,001 บาท ขึ้นไป (n=47)			
นโยบายการทำงานของ ธนาคาร	3.91	4.06	4.09	0.871	0.421	ไม่แตกต่าง กัน
การบังคับบัญชา	4.22	4.13	4.21	0.228	0.796	ไม่แตกต่าง กัน
ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	4.24	4.07	4.28	1.059	0.349	ไม่แตกต่าง กัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.53	4.40	4.40	0.630	0.534	ไม่แตกต่าง กัน
ตำแหน่งงาน	3.80	3.88	3.95	0.597	0.552	ไม่แตกต่าง กัน
ความมั่นคงในการ ทำงาน	3.93	3.82	3.95	0.474	0.624	ไม่แตกต่าง กัน
ชีวิตส่วนตัว	3.95	3.94	3.91	0.038	0.963	ไม่แตกต่าง กัน
สภาพการทำงาน	4.02	3.94	3.94	0.311	0.733	ไม่แตกต่าง กัน
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.87	3.72	3.70	1.256	0.288	ไม่แตกต่าง กัน

จากตารางที่ 57 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยอนามัยทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 3 กลุ่มรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 58 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	รายได้ต่อเดือน		t	Sig.	แปลผล
	40,001-50,000 บาท (n=6)	50,001 บาทขึ้นไป (n=19)			
ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.44	4.21	0.742	0.465	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ : ตอบเฉพาะตำแหน่งรองผู้จัดการ จำนวน 25 ราย

จากตารางที่ 58 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และกลุ่มรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 59 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย จำแนกตามจังหวัดในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	จังหวัดในการปฏิบัติงาน		t	Sig.	แปลผล
	ลำพูน (n=65)	ลำปาง (n=81)			
นโยบายการทำงานของธนาคาร	4.13	3.91	1.700	0.091	ไม่แตกต่างกัน
การบังคับบัญชา	4.32	4.09	2.130	0.035*	แตกต่างกัน
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.32	4.11	1.850	0.066	ไม่แตกต่างกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.55	4.37	1.526	0.129	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	4.02	3.75	2.308	0.022*	แตกต่างกัน
ความมั่นคงในการทำงาน	4.10	3.74	3.331	0.001*	แตกต่างกัน
ชีวิตส่วนตัว	4.15	3.77	3.397	0.001*	แตกต่างกัน
สภาพการทำงาน	4.14	3.84	2.969	0.004*	แตกต่างกัน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.84	3.71	1.226	0.222	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 59 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และสภาพการทำงาน มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มจังหวัดในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดลำพูน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในจังหวัดลำปาง

ตารางที่ 60 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามจังหวัดในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	จังหวัดในการปฏิบัติงาน		t	Sig.	แปลผล
	ลำพูน (n=10)	ลำปาง (n=15)			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.27	4.27	0.000	1.000	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ : ตอบเฉพาะตำแหน่งรองผู้จัดการ จำนวน 25 ราย

จากตารางที่ 60 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดลำพูน และกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดลำปาง ไม่แตกต่างกัน

5.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators)

ตารางที่ 61 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจ	อายุ				F	Sig.	แปลผล
	20-30 ปี (n=50)	31-40 ปี (n=10)	41-50 ปี (n=57)	51 ปีขึ้นไป (n=29)			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.24	4.22	4.29	4.37	0.336	0.799	ไม่แตกต่างกัน
ได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	4.00	4.00	4.05	4.14	0.385	0.764	ไม่แตกต่างกัน
ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	4.09	3.93	4.04	4.15	0.294	0.829	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะงานที่ทำ	3.94	3.82	3.86	3.94	0.161	0.922	ไม่แตกต่างกัน
โอกาสในการเจริญ เติบโต	4.33	3.73	4.26	4.41	2.662	0.050	ไม่แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบ	3.94	3.85	3.90	3.94	0.063	0.979	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 61 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจทั้ง 4 กลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจ	การศึกษา			F	Sig.	แปลผล
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=3)	ปริญญาตรี (n=95)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=48)			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.00	4.28	4.32	0.457	0.634	ไม่แตกต่างกัน
ได้รับการยอมรับยกย่องและ ชมเชยจากผู้อื่น	4.29	4.08	3.98	0.734	0.482	ไม่แตกต่างกัน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.89	4.04	4.14	0.412	0.663	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะงานที่ทำ	3.40	3.87	3.99	1.152	0.319	ไม่แตกต่างกัน
โอกาสในการเจริญ เติบโต	4.00	4.20	4.44	2.310	0.103	ไม่แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบ	3.94	3.90	3.95	0.084	0.920	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 62 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 63 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคารของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงใจ	อายุการทำงานกับธนาคาร					F	Sig.	แปลผล
	ไม่เกิน 5 ปี (n=36)	5-10 ปี (n=16)	11-15 ปี (n=10)	16-20 ปี (n=36)	20 ปี ขึ้นไป (n=48)			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.16	4.45	4.12	4.37	4.30	1.152	0.335	ไม่แตกต่างกัน
ได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.99	4.04	3.99	4.01	4.14	0.428	0.788	ไม่แตกต่างกัน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.10	4.06	3.93	3.99	4.14	0.346	0.847	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะงานที่ทำ	3.96	3.91	3.84	3.83	3.92	0.174	0.951	ไม่แตกต่างกัน
โอกาสในการเจริญเติบโต	4.33	4.28	3.48	4.31	4.37	3.987	0.004*	แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบ	3.94	3.98	3.67	3.87	3.97	0.454	0.769	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 63 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านการโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 5 กลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร มีความแตกต่างกัน ส่วนค่า Sig ของปัจจัยด้านอื่นๆ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจด้านอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 กลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 5 กลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร ใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยเทคนิค LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 64

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร โดยเทคนิค LSD

ปัจจัยเชิงจิต	(I) อายุการทำงานกับธนาคาร	(J) อายุการทำงานกับธนาคาร	(I-J)	Sig.
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	0.045	0.821
		11-15 ปี	0.851	0.000*
		16-20 ปี	0.014	0.929
		20 ปีขึ้นไป	-0.043	0.766
	5-10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-0.045	0.821
		11-15 ปี	0.806	0.003*
		16-20 ปี	-0.031	0.875
		20 ปีขึ้นไป	-0.089	0.644
	11-15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-0.851	0.000*
		5-10 ปี	-0.806	0.003*
		16-20 ปี	-0.837	0.001*
		20 ปีขึ้นไป	-0.895	0.000*
	16-20 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-0.014	0.929
		5-10 ปี	0.031	0.875
		11-15 ปี	0.837	0.001*
		20 ปีขึ้นไป	-0.057	0.695
	20 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	0.043	0.766
		5-10 ปี	0.089	0.644
		11-15 ปี	0.895	0.000*
		16-20 ปี	0.057	0.695

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 64 ค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน 4 คู่ ดังนี้

กลุ่มอายุการทำงานกับธนาคารไม่เกิน 5 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคารไม่เกิน 5 ปี มีค่ามากกว่ากลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 5-10 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 5-10 ปี มีค่ามากกว่ากลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 16-20 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี มีค่าน้อยกว่าและกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มอายุการทำงานกับธนาคาร 11-15 ปี มีค่าน้อยกว่า

ตารางที่ 65 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจ	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				F	Sig.	แปลผล
	ปฏิบัติกร (n=2)	เจ้าหน้าที่ บริการ ลูกค้า/ เจ้าหน้าที่ ธุรกิจและ การตลาด (n=68)	เจ้าหน้าที่ อาวุโส/ ผู้ช่วย ผู้จัดการ (n=37)	หัวหน้า ส่วน/รอง ผู้จัดการ (n=39)			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.00	4.29	4.18	4.39	0.949	0.419	ไม่แตกต่างกัน
ได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	4.29	4.02	3.98	4.15	0.715	0.545	ไม่แตกต่างกัน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.83	4.07	3.89	4.26	1.861	0.139	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะงานที่ทำ	3.40	3.87	3.78	4.10	1.659	0.179	ไม่แตกต่างกัน
โอกาสในการเจริญเติบโต	3.63	4.28	4.27	4.31	0.62	0.603	ไม่แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบ	3.83	3.91	3.92	3.94	0.021	0.996	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 65 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่มตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 66 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามลักษณะการจ้างงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจ	ลักษณะการจ้างงาน		t	Sig.	แปลผล
	พนักงานตามสัญญาจ้าง (n=33)	ลูกจ้างและพนักงานประจำ (n=113)			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.18	4.32	-1.224	0.223	ไม่แตกต่างกัน
ได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	4.05	4.05	0.034	0.973	ไม่แตกต่างกัน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.12	4.06	0.473	0.637	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะงานที่ทำ	3.99	3.87	0.826	0.410	ไม่แตกต่างกัน
โอกาสในการเจริญเติบโต	4.35	4.25	0.706	0.481	ไม่แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบ	3.99	3.90	0.705	0.482	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 66 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มพนักงานตามสัญญาจ้าง และกลุ่มลูกจ้างและพนักงานประจำ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 67 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจ	รายได้ต่อเดือน			F	Sig.	แปลผล
	10,000- 30,000 บาท (n=57)	30,001- 50,000 บาท (n=42)	50,001 บาท ขึ้นไป (n=47)			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.24	4.31	4.32	0.339	0.713	ไม่แตกต่างกัน
ได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	4.02	4.00	4.13	0.680	.508	ไม่แตกต่างกัน
ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	4.08	3.97	4.15	0.761	0.469	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะงานที่ทำ	3.93	3.73	4.02	1.758	0.176	ไม่แตกต่างกัน
โอกาสในการเจริญ เติบโต	4.24	4.28	4.31	0.161	0.851	ไม่แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบ	3.94	3.85	3.94	0.239	0.787	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 67 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 68 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงใจ จำแนกตามจังหวัดในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยงใจ	จังหวัดในการปฏิบัติงาน		t	Sig.	แปลผล
	ลำพูน (n=65)	ลำปาง (n=81)			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.26	4.30	-0.376	0.708	ไม่แตกต่างกัน
ได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชย จากผู้อื่น	4.15	3.96	1.961	0.052	ไม่แตกต่างกัน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.21	3.96	2.121	0.036*	แตกต่างกัน
ลักษณะงานที่ทำ	4.01	3.82	1.555	0.121	ไม่แตกต่างกัน
โอกาสในการเจริญเติบโต	4.33	4.23	0.832	0.407	ไม่แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบ	4.05	3.81	1.966	0.051	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 68 พบว่า ค่า Sig ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดลำพูน แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดลำปาง โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกลุ่มที่ปฏิบัติงานในจังหวัดลำพูนมีค่ามากกว่า