

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานภาคธุรกิจลำปาง” แบ่งผลการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งการทำงาน สถานภาพสมรส และเงินเดือนที่ได้รับ (ตารางที่ 1 – ตารางที่ 7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 8 – ตารางที่ 13)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (ตารางที่ 14 – ตารางที่ 24)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ อายุการทำงาน และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม กับปัจจัยจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (ตารางที่ 25 – ตารางที่ 75)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีปัญหา และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข (ตารางที่ 76 – ตารางที่ 90)

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	53	46.49
หญิง	61	53.51
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงเป็นร้อยละ 53.51 และเป็น เพศชายร้อยละ 46.49

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับอายุ

ระดับอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	12	10.53
31 – 40 ปี	47	41.23
41 – 50 ปี	44	38.60
51 ปีขึ้นไป	11	9.65
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 41.23 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 38.60 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 10.53 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.65

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

อายุการทำงานกับธนาคาร	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	13	11.40
5 – 10 ปี	12	10.53
11 – 20 ปี	61	53.51
21 ปีขึ้นไป	28	24.56
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี ร้อยละ 53.51 และรองลงมามีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 24.56 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 11.40 และมีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 10.53

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	20.18
ปริญญาตรี	73	64.04
ปริญญาโท	18	15.79
รวม	114	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.04 รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.18 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 15.79

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานบริการ	19	16.67
เจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโส	62	54.39
ผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส	21	18.42
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ	12	10.53
รวม	114	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโส ร้อยละ 54.39 รองลงมามีตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส ร้อยละ 18.42 มีตำแหน่งพนักงานบริการ ร้อยละ 16.67 และมีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ร้อยละ 10.53

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	25	21.93
สมรส	86	75.44
หม้าย/หย่าร้าง	3	2.63
รวม	114	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 75.44 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 21.93 และมีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 2.63

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	23	20.18
ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท	16	14.04
ตั้งแต่ 20,001 -25,000 บาท	24	21.05
ตั้งแต่ 25,001-30,000 บาท	19	16.67
ตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท	15	13.16
ตั้งแต่ 35,001 ขึ้นไป	17	14.91
รวม	114	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 -25,000 บาท ร้อยละ 21.05 รองลงมา มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 20.18 มีเงินเดือนตั้งแต่ 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 16.67 มีเงินเดือน ตั้งแต่ 35,001 ขึ้นไป ร้อยละ 14.91 มีเงินเดือน ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 14.04 และมีเงินเดือน ตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 13.16

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะ การปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	12 (10.53)	45 (39.47)	46 (40.35)	11 (9.65)	0 (0.00)	3.51 (มาก)
งานที่สามารถใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาปรับใช้ได้	9 (7.89)	47 (41.23)	47 (41.23)	10 (8.77)	1 (0.88)	3.46 (ปานกลาง)
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	7 (6.14)	45 (39.47)	51 (44.74)	11 (9.65)	0 (0.00)	3.42 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการ	9 (7.89)	38 (33.33)	58 (50.88)	8 (7.02)	1 (0.88)	3.40 (ปานกลาง)
งานที่ทำมีอิสระในการ ทำงาน ไม่ถูกควบคุมโดย ผู้บังคับบัญชา	3 (2.63)	43 (37.72)	53 (46.49)	10 (8.77)	5 (4.39)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.41 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.51) งานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จ ของงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ได้ใช้ความสามารถของ ตนเองในกาปฏิบัติงาน	18 (15.79)	51 (44.74)	40 (35.09)	4 (3.51)	1 (0.88)	3.71 (มาก)
เป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงาน	15 (13.16)	51 (44.74)	41 (35.96)	7 (6.14)	0 (0.00)	3.65 (มาก)
ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	12 (10.53)	49 (42.98)	44 (38.60)	9 (7.89)	0 (0.00)	3.56 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามเป้าหมายที่ได้รับ	12 (10.53)	43 (37.72)	50 (43.86)	8 (7.02)	1 (0.88)	3.50 (มาก)
มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจ	11 (9.65)	40 (35.09)	50 (43.86)	12 (10.53)	1 (0.88)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.57 (มาก)</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และ ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง (ค่าเฉลี่ย 3.56)



ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีเกียรติและศักดิ์ศรี ในอาชีพ	19 (16.67)	46 (40.35)	44 (38.60)	5 (4.39)	0 (0.00)	3.69 (มาก)
ได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	14 (12.28)	49 (42.98)	46 (40.35)	5 (4.39)	0 (0.00)	3.63 (มาก)
ได้รับการยอมรับจาก คนในสังคม	13 (11.40)	50 (43.86)	47 (41.23)	4 (3.51)	0 (0.00)	3.63 (มาก)
ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	9 (7.89)	42 (36.84)	52 (45.61)	10 (8.77)	1 (0.88)	3.42 (ปานกลาง)
ได้รับการยกย่องชมเชยจาก ธนาคาร	5 (4.39)	30 (26.32)	59 (51.75)	14 (12.28)	6 (5.26)	3.12 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.50 (มาก)</b>

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.50) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากคนในสังคม มีความรู้สึกพึงพอใจเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีโอกาสดแสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	10 (8.77)	53 (46.49)	43 (37.72)	8 (7.02)	0 (0.00)	3.57 (มาก)
ได้รับการมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	10 (8.77)	35 (30.70)	60 (52.63)	8 (7.02)	1 (0.88)	3.39 (ปานกลาง)
ปริมาณงานมีความ เหมาะสมกับความสามารถ	3 (2.63)	36 (31.58)	66 (57.89)	8 (7.02)	1 (0.88)	3.28 (ปานกลาง)
มีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน และแนวทางการ ปฏิบัติงาน	6 (5.26)	33 (28.95)	59 (51.75)	13 (11.40)	3 (2.63)	3.23 (ปานกลาง)
มีอิสระในการทำงานโดย ไม่ต้องถูกควบคุมโดย ผู้บังคับบัญชา	5 (4.39)	37 (32.46)	57 (50.00)	10 (8.77)	5 (4.39)	3.24 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.34 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) แสดงว่าระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.28)



ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในงานที่ รับผิดชอบ	4 (3.51)	49 (42.98)	47 (41.23)	13 (11.40)	1 (0.88)	3.37 (ปานกลาง)
มีโอกาสในการเรียนรู้ด้าน ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	8 (7.02)	43 (37.72)	48 (42.11)	11 (9.65)	4 (3.51)	3.35 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งตามความสามารถ และในเวลาอันควร	4 (3.51)	33 (28.95)	46 (40.35)	20 (17.54)	11 (9.65)	2.99 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น	1 (0.88)	29 (25.44)	58 (50.88)	18 (15.79)	8 (7.02)	2.97 (ปานกลาง)
ธนาคารให้มีโอกาสใน การศึกษาต่อและดูงาน	2 (1.75)	28 (24.56)	45 (39.47)	30 (26.32)	9 (7.89)	2.86 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.11 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.37) มีโอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.35) และมีโอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.99)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	3.57 (มาก)
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.50 (มาก)
ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.41 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.34 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.11 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.39 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัย จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ทำให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ได้แก่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความรู้สึกพึงพอใจ ที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสม กับ ตำแหน่งและหน้าที่	2 (1.75)	38 (33.33)	46 (40.35)	21 (18.42)	2 (1.75)	3.06 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความยุติธรรม ในการขึ้นเงินเดือน	5 (4.39)	35 (30.70)	40 (35.09)	22 (19.30)	5 (4.39)	2.99 (ปานกลาง)
ธนาคารมีโบนัสที่ เหมาะสม	3 (2.63)	32 (28.07)	39 (34.21)	23 (20.18)	3 (2.63)	2.83 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)</b>						<b>2.96 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.96) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.06) ธนาคารมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.99) และธนาคารมีโบนัสที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ต่อ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามปัจจัยด้านสวัสดิการ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ธนาคารมีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ที่เหมาะสมและเพียงพอ	11 (9.65)	63 (55.26)	37 (32.46)	2 (1.75)	1 (0.88)	3.71 (มาก)
ธนาคารมีการกำหนด วันลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เหมาะสม	6 (5.26)	63 (55.26)	40 (35.09)	2 (1.75)	3 (2.63)	3.59 (มาก)
ธนาคารมีสวัสดิการ ด้านเงินกู้พนักงาน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	7 (6.14)	56 (49.12)	43 (37.72)	6 (5.26)	2 (1.75)	3.53 (มาก)
ธนาคารมีสวัสดิการ เงินช่วยเหลือการศึกษา ของบุตรพนักงาน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	7 (6.14)	45 (39.47)	40 (35.09)	17 (14.91)	5 (4.39)	3.28 (ปานกลาง)
ธนาคารมีสวัสดิการ เงินช่วยเหลือต่างภูมิภาค ที่เพียงพอและเหมาะสม	7 (6.14)	42 (36.84)	42 (36.84)	18 (15.79)	5 (4.39)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.47</b>
(แปลผล)						(ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจที่ รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.47) แสดงว่ามี ระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึง พพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมและเพียงพอ(ค่าเฉลี่ย

3.71) ธนาคารมีการกำหนดวันลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เหมาะสม(ค่าเฉลี่ย 3.59) และธนาคารมีสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงานที่เหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านโอกาส ในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่ง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก	4 (3.51)	33 (28.95)	52 (45.61)	17 (14.91)	8 (7.02)	3.07 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะงาน ที่รับผิดชอบเดิม	4 (3.51)	32 (28.07)	50 (43.86)	20 (17.54)	8 (7.02)	3.04 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความยุติธรรม ด้านโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง	5 (4.39)	28 (24.56)	52 (45.61)	21 (18.42)	8 (7.02)	3.01 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการกำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน	2 (1.75)	29 (25.44)	57 (50.00)	17 (14.91)	9 (7.89)	2.98 (ปานกลาง)
ธนาคารมีหลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่งเป็นไปตาม หลักคุณธรรม	2 (1.75)	27 (23.68)	57 (50.00)	20 (17.54)	8 (7.02)	2.96 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.01 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ

แบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ หนาการณ์การเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.07) หนาการณ์การเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (ค่าเฉลี่ย 3.04) และหนาการณ์ความยุติธรรมด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก	11 (9.65)	53 (46.49)	32 (28.07)	12 (10.53)	6 (5.26)	3.45 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ	9 (7.89)	53 (46.49)	33 (28.95)	12 (10.53)	7 (6.14)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	12 (10.53)	47 (41.23)	34 (29.82)	15 (13.16)	6 (5.26)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ในเรื่องทั่วไป	10 (8.77)	45 (39.47)	40 (35.09)	15 (13.16)	4 (3.51)	3.37 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.40 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยยึดความเสมอ



ภาคเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.45) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	2 (6.06)	21 (63.64)	9 (27.27)	1 (3.03)	0 (0.00)	3.70 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	1 (3.03)	20 (60.61)	11 (33.33)	1 (3.03)	0 (0.00)	3.64 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามอบรับนับถือ	0 (0.00)	21 (63.64)	11 (33.33)	0 (0.00)	1 (3.03)	3.58 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ในเรื่องทั่วไป	2 (6.06)	18 (54.55)	11 (33.33)	1 (3.03)	1 (3.03)	3.58 (มาก)
ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	0 (0.00)	18 (54.55)	14 (42.42)	1 (3.03)	0 (0.00)	3.52 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.60 (มาก)</b>

หมายเหตุ : N= ตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป 33 ราย

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้

ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.64) ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับนับถือ และผู้ได้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ในเรื่องทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	19 (16.67)	50 (43.86)	38 (33.33)	7 (6.14)	0 (0.0)	3.71 (มาก)
เพื่อนร่วมงานมีความ สนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง	18 (15.79)	51 (44.74)	38 (33.33)	6 (5.26)	1 (0.88)	3.69 (มาก)
เพื่อนร่วมงานมีความ ร่วมมือและสามัคคี พร้อมที่จะทำงานเป็นทีม	18 (15.79)	51 (44.74)	37 (32.46)	8 (7.02)	0 (0.0)	3.69 (มาก)
เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะ รับผิดชอบในผลงาน ร่วมกัน	19 (16.67)	47 (41.23)	38 (33.33)	9 (7.89)	1 (0.88)	3.65 (มาก)
เพื่อนร่วมงานไม่คำนึงถึง สถาบันการเงินเดิมของ แต่ละคน	14 (12.28)	45 (39.47)	42 (36.84)	11 (9.65)	2 (1.75)	3.51 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.65 (มาก)</b>

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.71) เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.69) และเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือและสามัคคี พร้อมทั้งจะทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและ การบริหารงานของ หน่วยงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ธนาคารมีความชัดเจน ในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ	7 (6.14)	54 (47.37)	37 (32.46)	14 (12.28)	2 (1.75)	3.44 (ปานกลาง)
ธนาคารได้ชี้แจงนโยบาย เป็นลายลักษณ์อักษรและ แจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง	8 (7.02)	47 (41.23)	45 (39.47)	12 (10.53)	2 (1.75)	3.41 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการควบคุม ให้การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบาย	9 (7.89)	42 (36.84)	44 (38.60)	17 (14.91)	2 (1.75)	3.34 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย	8 (7.02)	43 (37.72)	36 (31.58)	21 (18.42)	6 (5.26)	3.23 (ปานกลาง)
ธนาคารได้ให้พนักงาน ทุกระดับมีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน	4 (3.51)	39 (34.21)	41 (35.96)	26 (22.81)	4 (3.51)	3.11 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.31 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดย ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ธนาคร มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ธนาคร ได้ชี้แจงนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.41) และธนาครมีการควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพ การทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความปลอดภัย ในการทำงาน	8 (7.02)	60 (52.63)	42 (36.84)	4 (3.51)	0 (0.0)	3.63 (มาก)
สถานที่ทำงานมีความ สะอาด ความสะดวกสบาย	6 (5.26)	54 (47.37)	42 (36.84)	8 (7.02)	4 (3.51)	3.44 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคาร ห้อง ทำงานมีความเหมาะสม	4 (3.51)	50 (43.86)	50 (43.86)	9 (7.89)	1 (0.88)	3.41 (ปานกลาง)
ธนาครมีความพร้อมของ เครื่องมือและอุปกรณ์ ของสำนักงาน	3 (2.63)	45 (39.47)	52 (45.61)	11 (9.65)	3 (2.63)	3.30 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานเหมาะสม กับปริมาณงาน	4 (3.51)	23 (20.18)	68 (59.65)	11 (9.65)	8 (7.02)	3.04 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36)

แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความปลอดภัยในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.63) สถานที่ทำงานมีความสะอาด ความสะดวกสบาย (ค่าเฉลี่ย 3.44) และขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต จำแนกตามปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร	20 (17.54)	49 (42.98)	42 (36.84)	3 (2.63)	0 (0.0)	3.75 (มาก)
มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	18 (15.79)	52 (45.61)	39 (34.21)	5 (4.39)	0 (0.0)	3.73 (มาก)
มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	17 (14.91)	53 (46.49)	31 (27.19)	11 (9.65)	2 (1.75)	3.63 (มาก)
ระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	7 (6.14)	44 (38.60)	54 (47.37)	8 (7.02)	1 (0.88)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.63 (มาก)</b>

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.63) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.75) มีความ

ผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.73) และมีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคง ในงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
หน่วยงานมีความสำคัญ ต่อธนาคาร	14 (12.28)	53 (46.49)	43 (37.72)	2 (1.75)	2 (1.75)	3.66 (มาก)
ธนาคารเป็นองค์กรที่มี ความมั่นคง	16 (14.04)	38 (33.33)	39 (34.21)	14 (12.28)	7 (6.14)	3.37 (ปานกลาง)
ผลประโยชน์ของ ธนาคารมีผลต่อความ มั่นคงในอาชีพ	17 (14.91)	36 (31.58)	39 (34.21)	14 (12.28)	8 (7.02)	3.35 (ปานกลาง)
มีความมั่นคงในอาชีพ	8 (7.02)	40 (35.09)	47 (41.23)	10 (8.77)	9 (7.89)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.41 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อบริษัทจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) แสดงว่า มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึก พึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีความสำคัญต่อธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.66) ธนาคารเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และผลประโยชน์ของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.35)



ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิต

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.63 (มาก)
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	3.55 (มาก)
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	3.41 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.36 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน	3.31 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.22 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.01 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่  
รักษาสุขลักษณะจิตอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
ระดับปานกลาง โดย และให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว  
รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน  
ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน  
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความรู้สึกพึงพอใจ ที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุการทำงานกับธนาคาร และระดับตำแหน่งการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านการลักษณะการปฏิบัติงาน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.23 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
งานที่ทำมีอิสระในการทำงาน ไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	3.28 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
งานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มาปรับใช้ได้	3.43 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.32 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.32 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.51 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.32 (ปานกลาง)</b>	<b>3.49 (ปานกลาง)</b>	<b>3.41 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ งานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมระดับขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านความสำเร็จ ของงาน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ได้ใช้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน	3.55 (มาก)	3.85 (มาก)	3.71 (มาก)
เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน จริง	3.47 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.56 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย ที่ได้รับ	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)
ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ	3.34 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.49 (ปานกลาง)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.57 (มาก)</b>

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับรู้สึกความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.66 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)
ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.38 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร	3.11 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.46 (ปานกลาง)</b>	<b>3.53 (มาก)</b>	<b>3.50 (มาก)</b>

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีโอกาสดูแลความสามารถในงาน ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)
ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.30 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับ ความสามารถ	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
มีอิสระในการทำงานโดยไม่ต้อง ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	3.19 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ แนวทางการปฏิบัติงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.30 (ปานกลาง)</b>	<b>3.38 (ปานกลาง)</b>	<b>3.34 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามเพศ

ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
มีโอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.28 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและในเวลาอันควร	2.81 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น	2.85 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ธนาคารให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	2.70 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.00 (ปานกลาง)</b>	<b>3.20 (ปานกลาง)</b>	<b>3.11 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.00) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา



ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)
ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.30 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.31 (ปานกลาง)</b>	<b>3.45 (ปานกลาง)</b>	<b>3.39 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับ ตำแหน่งและหน้าที่	3.00 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความยุติธรรมในการขึ้น เงินเดือน	3.00 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ธนาคารมีโบนัสที่เหมาะสม	2.74 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>2.91 (ปานกลาง)</b>	<b>3.01 (ปานกลาง)</b>	<b>2.96 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจ  
 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.91) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง  
 โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความ  
 เหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่ และธนาคารมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปาน  
 กลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ  
 แบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับ  
 ตำแหน่งและหน้าที่

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ธนาคารมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.57 (มาก)	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)
ธนาคารมีการกำหนดวันลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เหมาะสม	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)	3.59 (มาก)
ธนาคารมีสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.49 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.53 (มาก)
ธนาคารมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือ การศึกษาของบุตรพนักงานที่เหมาะสม และเพียงพอ	3.09 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ธนาคารมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือ ต่างภูมิลาเนาที่เพียงพอและเหมาะสม	3.06 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>	<b>3.57 (มาก)</b>	<b>3.47 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจ  
 อยู่ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง  
 โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการกำหนด  
 วันลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เหมาะสม

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  
 (ค่าเฉลี่ย 3.57) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ  
 แบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่  
 เหมาะสมและเพียงพอ

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านโอกาส ในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.00 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	2.91 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความยุติธรรมด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.89 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	2.98 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ธนาคารมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.83 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>2.92 (ปานกลาง)</b>	<b>3.09 (ปานกลาง)</b>	<b>3.01 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.92) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม

ตารางที่ 34 แสดงระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ผู้บังคับบัญชาปกครอง โดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก	3.49 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ	3.30 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ในเรื่องทั่วไป	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.38 (ปานกลาง)</b>	<b>3.42 (ปานกลาง)</b>	<b>3.40 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)	3.70 (มาก)
ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการ ทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.47 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.64 (มาก)
ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับนับถือ	3.40 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.58 (มาก)
ผู้ได้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ในเรื่องทั่วไป	3.20 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.58 (มาก)
ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการ ปฏิบัติตามคำสั่ง	3.27 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.52 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>	<b>3.77 (มาก)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>

หมายเหตุ : N= ตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป 33 ราย

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจ  
 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความ  
 ร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการ  
 ทำงาน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  
 (ค่าเฉลี่ย 3.77) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ  
 แบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา  
 ในการทำงาน



ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.49 (ปานกลาง)	3.90 (มาก)	3.71 (มาก)
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง	3.57 (มาก)	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)
เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือและสามัคคี พร้อมที่จะทำงานเป็นทีม	3.55 (มาก)	3.82 (มาก)	3.69 (มาก)
เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะรับผิดชอบ ในผลงานร่วมกัน	3.43 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.65 (มาก)
เพื่อนร่วมงานไม่คำนึงถึงสถาบัน การเงินเดิมของแต่ละคน	3.28 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.51 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.46 (ปานกลาง)</b>	<b>3.81 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจ  
 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสนิท  
 สนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  
 (ค่าเฉลี่ย 3.81) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ  
 แบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานการให้ความช่วยเหลือในการ  
 ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ของหน่วยงาน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ธนาคารมีความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.47 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ธนาคารได้ชี้แจงนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษรและแจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง	3.28 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการควบคุมให้การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบาย	3.26 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย	3.19 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ธนาคารได้ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.24 (ปานกลาง)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>	<b>3.31 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึง  
 พอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง  
 โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีความชัดเจน  
 ในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจ อยู่ในระดับขวัญ  
 และกำลังใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารได้ชี้แจงนโยบาย  
 เป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)
สถานที่ทำงานมีความสะอาด ความ สะดวกสบาย	3.49 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความ เหมาะสม	3.38 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความพร้อมของเครื่องมือและ อุปกรณ์ของสำนักงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานเหมาะสม กับปริมาณงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.35 (ปานกลาง)</b>	<b>3.38 (ปานกลาง)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจ  
 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีความปลอดภัยในการ  
 ทำงาน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปาน  
 กลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ  
 แบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร	3.83 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)
มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)	3.73 (มาก)
มีความสะดวกสบายในการเดินทางมา ทำงาน	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)
ระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพ ความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	3.43 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>3.62 (มาก)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ใน  
 ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ  
 แบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน  
 กับธนาคาร

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  
 (ค่าเฉลี่ย 3.62) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ  
 แบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วน  
 หนึ่งของการดำเนินชีวิต

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
หน่วยงานมีความสำคัญต่อธนาคาร	3.58 (มาก)	3.72 (มาก)	3.66 (มาก)
ธนาคารเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	3.34 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อ ความมั่นคงในอาชีพของ	3.28 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
มีความมั่นคงในอาชีพ	3.23 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>	<b>3.45 (ปานกลาง)</b>	<b>3.41 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจ  
 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีความสำคัญต่อ  
 ธนาคาร

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปาน  
 กลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบ  
 แบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของที่มีความสำคัญต่อธนาคาร

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต	เพศ		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.55 (มาก)
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงานของ หน่วยงาน	3.24 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.14 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน	2.92 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.29 (ปานกลาง)</b>	<b>3.41 (ปานกลาง)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจ  
 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
 ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว  
 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน  
 ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน  
 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ



ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	3.92 (มาก)	3.83 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
งานที่สามารถใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มาปรับใช้ได้	3.54 (มาก)	3.58 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
งานที่ทำตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา	3.46 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการ	3.46 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
งานที่ทำมีอิสระในการทำงาน ไม่ถูกควบคุมโดย ผู้บังคับบัญชา	3.08 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.49 (ปานกลาง)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>	<b>3.34 (ปานกลาง)</b>	<b>3.44 (ปานกลาง)</b>	<b>3.41 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคารต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) แสดงว่ามีระดับขวัญและ

กำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ งานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของ และงานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้

**ตารางที่ 43** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านความสำเร็จ ของงาน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ได้ใช้ความสามารถของ ตนเองในการปฏิบัติงาน	3.62 (มาก)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.71 (มาก)
เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในงาน	3.46 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)
ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ใน การปฏิบัติงานจริง	3.46 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)	3.61 (มาก)	3.56 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่ได้รับ	3.69 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจ	3.54 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.55 (มาก)</b>	<b>3.55 (มาก)</b>	<b>3.56 (มาก)</b>	<b>3.59 (มาก)</b>	<b>3.57 (มาก)</b>

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella (parasol) with multiple tiers. The entire emblem is enclosed within a circular border. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a serif font along the bottom inner edge of the circle. On the left and right sides of the circle, there are decorative floral or sunburst-like symbols.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.00 (มาก)	3.75 (มาก)	3.59 (มาก)	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.62 (มาก)	3.83 (มาก)	3.56 (มาก)	3.71 (มาก)	3.63 (มาก)
ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.63 (มาก)
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.38 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร	3.15 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>3.72 (มาก)</b>	<b>3.39 (ปานกลาง)</b>	<b>3.61 (มาก)</b>	<b>3.50 (มาก)</b>

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากคนในสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปาน

กลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม

**ตารางที่ 45** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีโอกาสดูแลความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่	3.46 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)
ได้รับการมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ปริมาณงานมีความเหมาะสม กับความสามารถ	3.23 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
มีอิสระในการทำงาน โดยไม่ต้องถูกควบคุม โดยผู้บังคับบัญชา	3.23 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
มีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน และแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.34 (ปานกลาง)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>	<b>3.29 (ปานกลาง)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>	<b>3.34 (ปานกลาง)</b>



จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึก ลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ ในงานที่รับผิดชอบ	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
มีโอกาสในการเรียนรู้ด้าน ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	3.23 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งตามความสามารถ และในเวลาอันควร	3.15 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น	3.08 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ธนาคารให้โอกาสใน การศึกษาต่อและดูงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.18 (ปานกลาง)</b>	<b>3.17 (ปานกลาง)</b>	<b>3.11 (ปานกลาง)</b>	<b>3.05 (ปานกลาง)</b>	<b>3.11 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	3.55 (มาก)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)
ปัจจัยด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.58 (มาก)	3.72 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)
ปัจจัยด้านลักษณะการ ปฏิบัติงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.34 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.43 (ปานกลาง)</b>	<b>3.53 (มาก)</b>	<b>3.34 (ปานกลาง)</b>	<b>3.41 (ปานกลาง)</b>	<b>3.39 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) แสดงว่ามีระดับขวัญและ

กำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสม กับ ตำแหน่งและหน้าที่	3.00 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความยุติธรรม ในการขึ้นเงินเดือน	2.77 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ธนาคารมีโบนัสที่เหมาะสม	2.77 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>2.85 (ปานกลาง)</b>	<b>3.25 (ปานกลาง)</b>	<b>2.89 (ปานกลาง)</b>	<b>3.05 (ปานกลาง)</b>	<b>2.96 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มี  
 ค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.85) แสดงว่ามีระดับขวัญและ  
 กำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกลำดับแรก ได้แก่  
 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
 ระดับ ปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจทุกข้อเท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึก  
 พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปาน  
 กลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับ  
 มีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่ และธนาคารมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน

ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ธนาคารมีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม และเพียงพอ	4.08 (มาก)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)	3.86 (มาก)	3.71 (มาก)
ธนาคารมีการกำหนด วันลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ที่เหมาะสม	3.23 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)
ธนาคารมีสวัสดิการ ด้านเงินกู้พนักงาน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.46 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.53 (มาก)
ธนาคารมีสวัสดิการเงิน ช่วยเหลือการศึกษาของ บุตรพนักงานที่เหมาะสม และเพียงพอ	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ธนาคารมีสวัสดิการ เงินช่วยเหลือต่างภูมิลำเนา ที่เพียงพอและเหมาะสม	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>	<b>3.40 (ปานกลาง)</b>	<b>3.51 (มาก)</b>	<b>3.47 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี  
 มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจ



อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ วิชาการมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมและเพียงพอ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการกำหนดวันลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการกำหนดวันลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เหมาะสม

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมและเพียงพอ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านโอกาส ในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่ง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก	3.15 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ รับผิดชอบเดิม	3.15 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความยุติธรรมด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.08 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการกำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน	3.15 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ธนาคารมีหลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่งเป็นไปตาม หลักคุณธรรม	3.15 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.14 (ปานกลาง)</b>	<b>3.25 (ปานกลาง)</b>	<b>2.93 (ปานกลาง)</b>	<b>3.03 (ปานกลาง)</b>	<b>3.01 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.14) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ธนาคารมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักคุณธรรม ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม และธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม และธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.93) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุนัขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ผู้บังคับบัญชาปกครองโดย ยึดความเสมอภาคเป็นหลัก	3.31 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชารับฟังความ คิดเห็นด้วยความจริงใจ	3.38 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความ ช่วยเหลือเอาใจใส่ในเรื่อง ทั่วไป	3.31 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.29 (ปานกลาง)</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.45 (ปานกลาง)</b>	<b>3.27 (ปานกลาง)</b>	<b>3.40 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี  
 มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.29) แสดงว่ามีระดับขวัญและ  
 กำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก  
 ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง  
 โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความ  
 ยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และผู้บังคับบัญชาปกครองโดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึก  
พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับ  
ปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่  
ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม  
ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่  
ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	อายุการทำงานกับธนาคาร			รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ผู้ได้บังคับบัญชาขอ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	4.00 (มาก)	3.55 (มาก)	3.88 (มาก)	3.70 (มาก)
ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความ ร่วมมือในการทำงาน ให้เสร็จตามกำหนด	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)
ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับ นับถือ	4.00 (มาก)	3.50 (มาก)	3.71 (มาก)	3.58 (มาก)
ผู้ได้บังคับบัญชาได้ให้ความ ช่วยเหลือเอาใจใส่ในเรื่อง ทั่วไป	4.00 (มาก)	3.60 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
ผู้ได้บังคับบัญชา กระตือรือร้นในการปฏิบัติ ตามคำสั่ง	4.00 (มาก)	3.55 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.57 (มาก)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>

หมายเหตุ : N= ตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป 33 ราย

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี  
 มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจ  
 อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจทุกข้อเท่ากัน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง



โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาให้  
ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม  
ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง  
โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาขอ  
คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขภาพจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือ ในการทำงาน ให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	3.85 (มาก)	3.92 (มาก)	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)	3.71 (มาก)
เพื่อนร่วมงานมีความ สนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)	3.59 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือ และสามัคคี พร้อมที่จะ ทำงานเป็นทีม	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)
เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะ รับผิดชอบในผลงานร่วมกัน	3.85 (มาก)	3.92 (มาก)	3.56 (มาก)	3.57 (มาก)	3.65 (มาก)
เพื่อนร่วมงานไม่คำนึงถึง สถาบันการเงินเดิมของแต่ละ คน	3.92 (มาก)	3.75 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.83 (มาก)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>	<b>3.56 (มาก)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานไม่คำนึงถึงสถาบันการเงินเดิมของแต่ละคน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานการให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะรับผิดชอบในผลงานร่วมกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานการให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือและสามัคคีพร้อมที่จะทำงานเป็นทีม

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามอายุการทำงานกับ  
 ธนาคาร

ปัจจัยด้านนโยบายและการ บริหารงานของหน่วยงาน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ธนาคารมีความชัดเจน ในการกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.54 (มาก)	3.83 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ธนาคารได้ชี้แจงนโยบายเป็น ลายลักษณ์อักษรและแจ้ง ให้ทราบโดยทั่วถึง	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการควบคุม ให้การปฏิบัติงานสอดคล้อง กับนโยบาย	3.54 (มาก)	3.58 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.54 (มาก)	3.75 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ธนาคารได้ให้พนักงาน ทุกระดับมีส่วนร่วมในการ วางแผนงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.52 (มาก)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>	<b>3.20 (ปานกลาง)</b>	<b>3.29 (ปานกลาง)</b>	<b>3.31 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี  
 มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.52) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจ  
 อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคาร  
 ได้ชี้แจงนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารได้ชี้แจงนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงานจำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.63 (มาก)
สถานที่ทำงานมีความ สะอาด ความสะดวกสบาย	3.15 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงาน มีความเหมาะสม	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความพร้อมของ เครื่องมือและอุปกรณ์ของ สำนักงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานเหมาะสม กับปริมาณงาน	2.77 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.26 (ปานกลาง)</b>	<b>3.48 (ปานกลาง)</b>	<b>3.30 (ปานกลาง)</b>	<b>3.49 (ปานกลาง)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี  
 มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) แสดงว่ามีระดับขวัญและ  
 กำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก  
 ได้แก่ มีความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
 ระดับ ปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มี  
 ความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีความปลอดภัยในการทำงาน

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร	3.54 (มาก)	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)
มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.96 (มาก)	3.73 (มาก)
มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)	3.61 (มาก)	3.63 (มาก)
ระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	3.31 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.44 (ปานกลาง)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>	<b>3.62 (มาก)</b>	<b>3.71 (มาก)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>



จากตารางที่ 56 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.44) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน และครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ตารางที่ 57 แสดงระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยด้านความมั่นคง ในงาน	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
หน่วยงานมีความสำคัญต่อ ธนาคาร	3.62 (มาก)	3.92 (มาก)	3.59 (มาก)	3.71 (มาก)	3.66 (มาก)
ธนาคารเป็นองค์กรที่มีความ มั่นคง	3.46 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ผลประกอบการของธนาคาร มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ ของ	3.46 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
มีความมั่นคงในอาชีพ	3.23 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.44 (ปานกลาง)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>	<b>3.28 (ปานกลาง)</b>	<b>3.47 (ปานกลาง)</b>	<b>3.41 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีความสำคัญต่อธนาคาร

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีความสำคัญต่อธนาคาร และผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีความสำคัญต่อธนาคาร

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.47) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีความสำคัญต่อธนาคาร

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต จำแนกตามอายุการทำงานกับธนาคาร

ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต	อายุการทำงานกับธนาคาร				รวมค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.44 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)	3.63 (มาก)
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.22 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.39 (ปานกลาง)</b>	<b>3.59 (มาก)</b>	<b>3.29 (ปานกลาง)</b>	<b>3.40 (ปานกลาง)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 58 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.39) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึก พึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคง ในงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับธนาคาร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงาน  
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะการ ปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่งการทำงาน				รวม  ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความถนัด	3.32 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.51 (มาก)
งานที่สามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาปรับใช้ได้	3.32 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
งานที่ทำตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา	3.11 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการของ	3.21 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
งานที่ทำมีอิสระ ในการทำงานไม่ถูกควบคุม โดยผู้บังคับบัญชา	3.32 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.25 (ปานกลาง)</b>	<b>3.35 (ปานกลาง)</b>	<b>3.52 (มาก)</b>	<b>3.62 (มาก)</b>	<b>3.41 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 59 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการมีค่าเฉลี่ย  
รวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่  
ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ งาน  
ที่ทำมีอิสระในการทำงาน ไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา งานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์มาปรับใช้ได้ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของ งานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับใช้ได้ และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จ ของงาน	ระดับตำแหน่งการทำงาน				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ได้ใช้ความสามารถ ของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)
เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.86 (มาก)	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)
ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการ ปฏิบัติงานจริง	3.37 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.83 (มาก)	3.56 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่ได้รับ	3.53 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจ	3.11 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.92 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>	<b>3.49 (ปานกลาง)</b>	<b>3.83 (มาก)</b>	<b>3.83 (มาก)</b>	<b>3.57 (มาก)</b>

จากตารางที่ 60 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 61** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงานบริการ	เจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโส	ผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส	ผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.84 (มาก)	3.58 (มาก)	3.71 (มาก)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)
ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)	3.90 (มาก)	3.83 (มาก)	3.63 (มาก)
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)	3.86 (มาก)	3.92 (มาก)	3.63 (มาก)
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.58 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร	3.32 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.59 (มาก)</b>	<b>3.38 (ปานกลาง)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>3.50 (มาก)</b>

จากตารางที่ 61 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการ มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระดับตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีโอกาสแสดงความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่	3.42 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.57 (มาก)
ได้รับการมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ	3.42 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ปริมาณงานมีความเหมาะสม กับความสามารถ	3.32 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
มีอิสระในการทำงาน โดยไม่ต้องถูกควบคุมโดย ผู้บังคับบัญชา	3.37 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
มีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน และแนวทางการ ปฏิบัติงาน	2.79 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.26 (ปานกลาง)</b>	<b>3.29 (ปานกลาง)</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.37 (ปานกลาง)</b>	<b>3.34 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 62 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการ มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงรู้สึกพึงพอใจลำดับแรกได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.29) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงานบริการ	เจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโส	ผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส	ผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ	2.95 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
มีโอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.05 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.58 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและในเวลาอันควร	2.53 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น	2.53 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ธนาคารให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	2.58 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>2.73</b> (ปานกลาง)	<b>3.04</b> (ปานกลาง)	<b>3.53</b> (มาก)	<b>3.32</b> (ปานกลาง)	<b>3.11</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 63 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการ มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.73) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรกได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา



ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มี โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึก พึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน ระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสใน การเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มี โอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับตำแหน่งการทำงาน				รวม  ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.83 (มาก)	3.57 (มาก)
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.59 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.65 (มาก)	3.50 (มาก)
ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.62 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.26 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	2.73 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.24</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)	<b>3.62</b> (มาก)	<b>3.56</b> (มาก)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 64 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการ มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกรับพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.31) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกรับพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกรับพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่	3.16 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความยุติธรรม ในการขึ้นเงินเดือน	2.95 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
ธนาคารมีโบนัสที่เหมาะสม	2.84 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>2.98 (ปานกลาง)</b>	<b>2.83 (ปานกลาง)</b>	<b>3.32 (ปานกลาง)</b>	<b>2.97 (ปานกลาง)</b>	<b>2.96 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 65 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการ มี  
 ค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98) แสดงว่ามีระดับขวัญและ  
 กำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก  
 ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวม  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.83) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
 ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่  
 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่ และธนาคารมีความยุติธรรมในการขึ้น  
 เงินเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวม  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถาม  
 แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่

เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่ และธนาคารมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 2.97) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	ตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ธนาคารมีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม และเพียงพอ	3.74 (มาก)	3.58 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)
ธนาคารมีการกำหนด วันลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ที่เหมาะสม	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)	3.59 (มาก)
ธนาคารมีสวัสดิการ ด้านเงินกู้พนักงาน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.58 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.75 (มาก)	3.53 (มาก)
ธนาคารมีสวัสดิการ เงินช่วยเหลือการศึกษา ของบุตรพนักงานที่ เหมาะสมและเพียงพอ	3.32 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
ธนาคารมีสวัสดิการ เงินช่วยเหลือต่างภูมิภาค ที่เพียงพอและเหมาะสม	3.26 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.48 (ปานกลาง)</b>	<b>3.35 (ปานกลาง)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>	<b>3.72 (มาก)</b>	<b>3.47 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 66 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการมีค่าเฉลี่ย  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.48) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน



ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมและเพียงพอ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมและเพียงพอ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมและเพียงพอ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมและเพียงพอ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านโอกาส ในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่ง โดยคำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลัก	2.84 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะงาน ที่รับผิดชอบเดิม	2.95 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความยุติธรรม ด้านโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง	2.95 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการกำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน	2.63 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ธนาคารมีหลักเกณฑ์ ในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.84 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>2.84 (ปานกลาง)</b>	<b>2.90 (ปานกลาง)</b>	<b>3.34 (ปานกลาง)</b>	<b>3.28 (ปานกลาง)</b>	<b>3.01 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 67 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการ มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.84) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีความยุติธรรมด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.90) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม และธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงจิตที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ผู้บังคับบัญชาปกครอง โดยยึดความเสมอภาค เป็นหลัก	3.58 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชารับฟังความ คิดเห็นด้วยความจริงใจ	3.53 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความ ช่วยเหลือเอาใจใส่ในเรื่อง ทั่วไป	3.47 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.50 (มาก)</b>	<b>3.34 (ปานกลาง)</b>	<b>3.55 (มาก)</b>	<b>3.27 (ปานกลาง)</b>	<b>3.40 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 68 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการมีค่าเฉลี่ย  
 รวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
 ระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา  
 ปกครอง โดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวม  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.34) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
 ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่  
 ผู้บังคับบัญชاپกครองโดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ในเรื่องทั่วไป

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งการทำงาน		รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการอาวุโส	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	3.82 (มาก)
ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ	3.86 (มาก)	3.92 (มาก)	3.79 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ในเรื่องทั่วไป	3.86 (มาก)	3.75 (มาก)	3.70 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ ในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.90 (มาก)	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)
ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้น ในการปฏิบัติตามคำสั่ง	3.85 (มาก)	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.88 (มาก)</b>	<b>3.83 (มาก)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>

หมายเหตุ : N= ตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป 33 ราย

จากตารางที่ 69 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาขอ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งการทำงาน				รวม ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.89 (มาก)	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.83 (มาก)	3.71 (มาก)
เพื่อนร่วมงานมีความ สนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง	4.05 (มาก)	3.55 (มาก)	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)	3.69 (มาก)
เพื่อนร่วมงานมีความ ร่วมมือและสามัคคี พร้อมที่จะทำงานเป็นทีม	3.89 (มาก)	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.83 (มาก)	3.69 (มาก)
เพื่อนร่วมงานพร้อม ที่จะรับผิดชอบในผลงาน ร่วมกัน	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)	3.81 (มาก)	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)
เพื่อนร่วมงานไม่คำนึงถึง สถาบันการเงินเดิม ของแต่ละคน	3.68 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.51 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.83 (มาก)</b>	<b>3.56 (มาก)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>

จากตารางที่ 70 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการมีค่าเฉลี่ย  
 รวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
 ระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน  
 มีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานการให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะรับผิดชอบในผลงานร่วมกัน

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความ สนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองเพื่อนร่วมงานการให้ความช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือและสามัคคี พร้อมทั้งจะทำงานเป็นทีม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งการ  
 ทำงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและ การบริหารงาน ของหน่วยงาน	ตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ธนาคารมีความชัดเจน ในการกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.63 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ธนาคารได้ชี้แจงนโยบาย เป็นลายลักษณ์อักษรและ แจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการควบคุม ให้การปฏิบัติงานสอดคล้อง กับนโยบาย	3.32 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
ธนาคารมีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.21 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ธนาคารได้ให้พนักงาน ทุกระดับมีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน	2.89 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.29</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)	<b>3.38</b> (ปานกลาง)	<b>3.17</b> (ปานกลาง)	<b>3.31</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 71 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการ มี  
 ค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) แสดงว่ามีระดับขวัญและ  
 กำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก  
 ได้แก่ ธนาคารมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารได้ชี้แจงนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.17) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารได้ชี้แจงนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง และธนาคารมีการควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
มีความปลอดภัย ในการทำงาน	4.05 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)
สถานที่ทำงานมีความ สะอาด ความสะดวกสบาย	3.42 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.58 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ขนาดของอาคาร ห้องทำงาน มีความเหมาะสม	3.42 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
ธนาคารมีความพร้อม ของเครื่องมือและอุปกรณ์ ของสำนักงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานเหมาะสม กับปริมาณงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.46 (ปานกลาง)</b>	<b>3.31 (ปานกลาง)</b>	<b>3.45 (ปานกลาง)</b>	<b>3.35 (ปานกลาง)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 72 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการ มี  
ค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) แสดงว่ามีระดับขวัญและ  
กำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก  
ได้แก่ มีความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ย  
ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มี  
ความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีความปลอดภัยในการทำงาน

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจ ลำดับแรก ได้แก่ มีความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพขณะจิต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงานบริการ	เจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโส	ผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส	ผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร	4.05 (มาก)	3.71 (มาก)	3.57 (มาก)	3.83 (มาก)	3.75 (มาก)
มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	4.05 (มาก)	3.66 (มาก)	3.57 (มาก)	3.83 (มาก)	3.73 (มาก)
มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)	3.57 (มาก)	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)
ระบบการทำงานของธนาคารทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	3.68 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.87 (มาก)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>3.52 (มาก)</b>	<b>3.71 (มาก)</b>	<b>3.63 (มาก)</b>



จากตารางที่ 73 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการมีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ครอบคลุมเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร และมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึก พึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ครอบคลุมเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ครอบคลุมเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร และมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ครอบคลุมเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานกับธนาคาร และมีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคง ในงาน	ตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
หน่วยงานมีความสำคัญต่อ ธนาคาร	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)	3.86 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)
ธนาคารเป็นองค์กรที่มี ความมั่นคง	3.63 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ผลประกอบการของธนาคาร มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ	3.63 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
มีความมั่นคงในอาชีพ	3.47 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>3.26 (ปานกลาง)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>	<b>3.33 (ปานกลาง)</b>	<b>3.41 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 74 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการมีค่าเฉลี่ย  
 รวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
 ระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ธนาคารเป็น  
 องค์กรที่มีความมั่นคง และผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวม  
 ความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.26) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
 ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่  
 หน่วยงานมีความสำคัญต่อธนาคาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกรังเกียจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกรังเกียจลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีความสำคัญต่อธนาคาร

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกรังเกียจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกรังเกียจลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีความสำคัญต่อธนาคาร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต จำแนกตามระดับตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิต	ตำแหน่งการทำงาน				รวม
	พนักงาน บริการ	เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่ อาวุโส	ผู้จัดการ/ ผู้จัดการ อาวุโส	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.87 (มาก)	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)	3.71 (มาก)	3.63 (มาก)
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	3.67 (มาก)	3.45 (มาก)	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)	3.55 (มาก)
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	3.58 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)	3.86 (มาก)	3.67 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านนโยบาย และ การบริหารงานของหน่วยงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.23 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ปัจจัยด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.84 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.44 (มาก)</b>	<b>3.31 (ปานกลาง)</b>	<b>3.58 (มาก)</b>	<b>3.45 (ปานกลาง)</b>	<b>3.36 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 75 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานบริการมีค่าเฉลี่ย  
 รวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ใน  
 ระดับสูง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความ

เป็นอยู่ส่วนตัว รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโสมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) แสดงว่ามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความรู้สึกพึงพอใจลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นในการทำงานเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีปัญหาควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 76 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการลักษณะการปฏิบัติงาน

ปัญหาด้านการลักษณะการปฏิบัติงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
งานที่ทำมีอิสระในการทำงาน ไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	18	15.79	96	84.21
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	16	14.04	98	85.96
งานที่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาปรับใช้ได้	13	11.40	101	88.60
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	12	10.53	102	89.47
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	12	10.53	102	89.47

จากตารางที่ 76 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องงานที่ทำมี อิสระในการทำงาน ไม่ถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 15.79 และไม่มีปัญหาเรื่องลักษณะงาน ที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดมากที่สุด ร้อยละ 89.47

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรอบรมการทำงานที่ทำอยู่เพื่อเพิ่มประสบการณ์
2. ควรจัดงานให้ตรงกับความต้องการ
3. ควรเพิ่มโอกาสให้พนักงานสามารถเรียนเพิ่มเติม และหาความรู้/ประสบการณ์



ตารางที่ 77 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ปัญหาด้านความสำเร็จของงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	20	17.54	94	82.46
ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	12	10.53	102	89.47
ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	10	8.77	104	91.23
เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	6	5.26	108	94.74
ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	5	4.39	109	95.61

จากตารางที่ 77 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ร้อยละ 17.54 และไม่มีปัญหาเรื่องได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ร้อยละ 65.61

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จ ควรดูปัจจัยแต่ละท้องถิ่นด้วย
2. สถานะการแข่งขันในตลาดรุนแรง ควรเพิ่มปัจจัยที่จะทำให้แข่งขันกับธนาคารอื่นได้ เช่น อัตราดอกเบี้ย เงิน
3. มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แต่ไม่ได้รับการตอบรับ

ตารางที่ 78 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาปัจจุัจงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	10	8.77	104	91.23
ได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร	10	8.77	104	91.23
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	7	6.14	107	93.86
มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	5	4.39	109	95.61
ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม	2	1.75	112	98.25

จากตารางที่ 78 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยกย่องชมเชยจากธนาคาร ร้อยละ 8.77 และไม่มีปัญหาเรื่องได้รับการยอมรับจากคนในสังคม มากที่สุด ร้อยละ 98.25

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ธนาคารควรยกย่องชมเชยพนักงานที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้เป็นแบบอย่าง และมีรางวัลเพื่อเป็นการจูงใจ

ตารางที่ 79 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหาด้านความรับผิดชอบ	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับความสามารถ	31	27.19	83	72.81
มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	18	15.79	96	84.21
มีอิสระในการทำงานโดยไม่ต้องถูกควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา	17	14.91	97	85.09
ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	12	10.53	102	89.47
มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	10	8.77	104	91.23

จากตารางที่ 79 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องงานปริมาณงานมีความเหมาะสมกับความสามารถ ร้อยละ 27.19 และไม่มีปัญหาเรื่องมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มากที่สุด ร้อยละ 91.23

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรปรับปรุงกระบวนการทำงาน และเพิ่มพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
2. ควรปรับปรุงและเร่งพิจารณาการปรับโครงสร้างสายงาน รวมถึงการจัดสรรอัตราค่าจ้างและบรรจุพนักงานลงปฏิบัติหน้าที่โดยเร็ว
3. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน และยอมรับเสียงส่วนใหญ่ของทีม รวมถึงแนวทางหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป
4. ควรนำงานที่ได้รับการมอบหมายพิเศษมาร่วมประเมินผลงานด้วยเพื่อให้เกิดกำลังใจ

ตารางที่ 80 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ธนาคารให้โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน	25	21.93	89	78.07
มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและในเวลาอันควร	17	14.91	97	85.09
มีโอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	13	11.40	101	88.60
มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น	11	9.65	103	90.35
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ	10	8.77	104	91.23

จากตารางที่ 80 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องธนาคารให้มีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน ร้อยละ 21.93 และไม่มีปัญหาเรื่องมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ มากที่สุด ร้อยละ 91.23

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรมีการฝึกอบรมมากขึ้น
2. ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสแข่งขันอย่างเท่าเทียม
3. การพิจารณาตำแหน่งไม่ควรคำนึงถึงความอาวุโส แต่ต้องดูจากผลงาน

ตารางที่ 81 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหา ปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านค่าตอบแทน

ปัญหาด้านค่าตอบแทน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ธนาคารมีโบนัสที่เหมาะสม	34	29.82	80	70.18
ธนาคารมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน	28	24.56	86	75.44
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่	23	20.18	91	79.82

จากตารางที่ 81 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องธนาคาร  
 มีโบนัสที่เหมาะสม ร้อยละ 29.82 และไม่มีปัญหาเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม  
 กับตำแหน่งและหน้าที่ มากที่สุด ร้อยละ 79.82

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรมีการให้ค่าล่วงเวลา สำหรับพนักงานที่มาทำงานล่วงเวลา เพื่อเป็นการสร้าง  
 แรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่
2. ควรมีเงินค่าความเสี่ยงให้พนักงานที่มีความเสี่ยงในการทำงาน เช่น พนักงาน  
 เปลี่ยนเงินตู้ ATM
3. ควรตั้งและปรับเงินเดือนให้เท่าเทียมกับธนาคารอื่น
4. ควรมีการให้โบนัสที่มากกว่านี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน
5. ควรเหมาะสม และเท่าเทียมกับธนาคารอื่น

ตารางที่ 82 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหา ปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขภาพขณะจิต ด้านสวัสดิการ

ปัญหาด้านสวัสดิการ	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ธนาคารมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษา ของบุตรพนักงานที่เหมาะสมและเพียงพอ	19	16.67	95	83.33
ธนาคารมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือ ต่างภูมิลำเนาที่เพียงพอและเหมาะสม	13	11.40	101	88.60
ธนาคารมีสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	11	9.65	103	90.35
ธนาคารมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ที่เหมาะสมและเพียงพอ	8	7.02	106	92.98
ธนาคารมีการกำหนดวันลาพักผ่อน ลาพักผ่อนที่เหมาะสม	6	5.26	108	94.74

จากตารางที่ 82 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่อง  
ธนาคาร มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ร้อยละ  
16.67 และ ไม่มีปัญหาเรื่องลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของ และธนาคารมีการ  
กำหนด วันลาพักผ่อน ลาพักผ่อนที่เหมาะสม มากที่สุด ร้อยละ 94.74  
และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรแบ่งแยกวันลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมมากกว่านี้ และมีความชัดเจน
2. ควรมีการเพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคคลในครอบครัว
3. ไม่ควรกำหนดเงินเดือนพนักงานที่จะให้ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน
4. ควรเพิ่มเงินช่วยเหลือต่างภูมิลำเนา
5. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อลดค่าใช้จ่ายธนาคารในเรื่องเงิน  
ช่วยเหลือต่างภูมิลำเนา



ตารางที่ 83 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ธนาคารมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	24	21.05	90	78.95
ธนาคารมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามหลักคุณธรรม	23	20.18	91	79.82
ธนาคารมีความยุติธรรมด้านโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	20	17.54	94	82.46
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึง ถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	14	12.28	100	87.72
ธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึง ถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	12	10.53	102	89.47

จากตารางที่ 83 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องธนาคารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ร้อยละ 21.05 และไม่มีปัญหาเรื่องธนาคารมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม มากที่สุด ร้อยละ 89.47

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรมีการประชุมแจ้งให้ทราบ เพื่อให้เข้าใจตรงกันว่าหลักเกณฑ์เป็นอย่างไร
2. ควรพิจารณาตามความสามารถที่แท้จริงของพนักงานมากกว่าใช้ความรู้สึก
3. ควรใช้ผลงานที่เป็นตัวเลขมาวัดการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง
4. ควรพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน
5. ควรคำนึงถึงความสามารถมากกว่าอายุงาน และความพร้อมของพนักงาน

ตารางที่ 84 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหา ปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัญหาด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการพิจารณาผลงาน	19	16.67	95	83.33
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ด้วยความจริงใจ	16	14.04	98	85.96
ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยยึด ความเสมอภาคเป็นหลัก	15	13.16	99	86.84
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ในเรื่องทั่วไป	14	12.28	100	87.72

จากตารางที่ 84 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องผู้บังคับ  
 บัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ร้อยละ 16.67 และไม่มีปัญหาเรื่องผู้บังคับบัญชาได้  
 ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ในเรื่องทั่วไป มากที่สุด ร้อยละ 87.72

ตารางที่ 85 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหา ปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(เฉพาะหัวหน้างาน)

ปัญหา ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา(เฉพาะหัวหน้างาน)	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติ ตามคำสั่ง	8	7.02	30	26.32
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ ในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	5	4.39	33	28.95
ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ	3	2.63	35	30.70
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือ เอาใจ ใส่ในเรื่องทั่วไป	3	2.63	35	30.70
ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	1	0.88	37	32.46

จากตารางที่ 85 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่อง  
 ผู้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง ร้อยละ 7.02 และไม่มีปัญหาเรื่อง  
 ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มากที่สุด ร้อยละ 32.46

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรมีรางวัลในการกระตุ้นการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 86 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหา ปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อนร่วมงานไม่คำนึงถึงสถาบันการเงินเดิม ของแต่ละคน	16	14.04	98	85.96
เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือและสามัคคี พร้อมที่จะทำงานเป็นทีม	13	11.40	101	88.60
เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะรับผิดชอบ ในผลงานร่วมกัน	13	11.40	101	88.60
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	10	8.77	104	91.23
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง	8	7.02	106	92.98

จากตารางที่ 86 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องเพื่อน  
ร่วมงานไม่คำนึงถึงสถาบันการเงินเดิมของแต่ละคน ร้อยละ 14.04 และไม่มีปัญหาเรื่องเพื่อน  
ร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง มากที่สุด ร้อยละ 92.98

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรมีการลงโทษพนักงานที่ไม่ทำตามระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
2. ทุกคนควรยอมรับสภาพความเป็นจริง ความแตกต่างของแต่ละสถาบัน ซึ่งเป็น  
อดีตไปแล้ว ปัจจุบันคือ TMB เดียวกัน ควรเสมอภาค

ตารางที่ 87 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหา ปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารงาน ของหน่วยงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ธนาคารได้ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน	27	23.68	87	76.32
ธนาคารมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ	19	16.67	95	83.33
ธนาคารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย	16	14.04	98	85.96
ธนาคารได้ชี้แจงนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และแจ้งให้ทราบโดยทั่วถึง	13	11.40	101	88.60
ธนาคารมีการควบคุมให้การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบาย	10	8.77	104	91.23

จากตารางที่ 87 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องธนาคารได้  
 ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ร้อยละ 23.68 และไม่มีปัญหาเรื่องธนาคารมี  
 การควบคุมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย มากที่สุด ร้อยละ 91.23

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ยังไม่กำหนดให้ชัดเจน อยู่ระหว่างจัดการ
2. ควรมีการกำหนดนโยบายในการประเมินผลงานอย่างชัดเจน
3. การเปลี่ยนนโยบายควรมีการแจ้งให้ทราบและมีระยะเวลาแน่นอนในการบังคับใช้

ตารางที่ 88 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหา ปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน

ปัญหาด้านสภาพการทำงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	35	30.70	79	69.30
ธนาคารมีความพร้อมของเครื่องมือและ อุปกรณ์ของสำนักงาน	26	22.81	88	77.19
ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความ เหมาะสม	14	12.28	100	87.72
สถานที่ทำงานมีความสะอาด ความสะอาดสบาย	13	11.40	101	88.60
มีความปลอดภัยในการทำงาน	11	9.65	103	90.35

จากตารางที่ 88 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องจำนวน  
พนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ร้อยละ 30.70 และไม่มีปัญหาเรื่องมีความปลอดภัยในการทำงาน  
มากที่สุด ร้อยละ 90.35

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรจัดสรรพนักงานให้เพียงพอกับความจำเป็นในแต่ละสาขา
2. ควรปรับปรุงเทคโนโลยี และอุปกรณ์สำนักงานให้ทันสมัย เทียบเท่าธนาคารชั้นนำ
3. ควรจัดสถานที่ และทำการปรับปรุงอาคารในการทำงานให้เหมาะสม เป็นระเบียบ
4. ควรเพิ่มการดูแลรักษาความสะอาด เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร



ตารางที่ 89 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหา ปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน

ปัญหาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีความสะดวกสบายในการเดินทาง มาทำงาน	13	11.40	101	88.60
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงาน กับธนาคาร	10	8.77	104	91.23
ระบบการทำงานของธนาคารทำให้ สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น	9	7.89	105	92.11
มีความผูกพันกับธนาคารจนรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของการดำเนินชีวิต	8	7.02	106	92.98

จากตารางที่ 89 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องมีความ  
สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ร้อยละ 11.40 และไม่มีปัญหาเรื่องมีความผูกพันกับธนาคาร  
จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต มากที่สุด ร้อยละ 92.98

และผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่

1. ควรให้พนักงานย้ายไปอยู่สาขาใกล้บ้าน เนื่องจากน้ำมันแพง และไม่สะดวกใน  
การเดินทาง

ตารางที่ 90 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหา ปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต ด้านความมั่นคงในงาน

ปัญหาด้านความมั่นคงในงาน	มีปัญหา		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีความมั่นคงในอาชีพ	23	20.18	91	79.82
ผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความ มั่นคงในอาชีพ	23	20.18	91	79.82
ธนาคารเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	16	14.04	98	85.96
หน่วยงานมีความสำคัญต่อ ธนาคาร	9	7.89	105	92.11

จากตารางที่ 90 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหามากที่สุดเรื่องมีความ  
 มั่นคงในอาชีพ และผลประกอบการของธนาคารมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของ ร้อยละ 20.18  
 และไม่มีปัญหาเรื่องหน่วยงานของที่มีความสำคัญต่อธนาคาร มากที่สุด ร้อยละ 92.11