

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 133 ชุด จากการสอบถามพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1 - 8

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานและปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 9 - 20

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 21 - 30

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	53	39.80
หญิง	80	60.20
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.20 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 39.80

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	55	41.40
31 – 40 ปี	22	16.50
41 – 50 ปี	43	32.30
51 ปีขึ้นไป	13	9.80
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.40 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 32.30 และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 16.50

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	70	52.60
สมรส	59	44.40
อื่น ๆ	4	3.00
รวม	133	100.00

หมายเหตุ : อื่น ๆ ได้แก่ หย่าร้าง (2) และหม้าย (2)

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.60 รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 44.40 และมีสถานภาพอื่น ๆ ได้แก่ หย่าร้าง และหม้าย ร้อยละ 3.00

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	6.80
ปริญญาตรี	111	83.50
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	13	9.80
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.50 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 9.80 และมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 6.80

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,000 – 20,000 บาท	48	36.10
20,001 – 30,000 บาท	13	9.80
30,001 – 40,000 บาท	27	20.30
40,001 – 50,000 บาท	24	18.00
50,000 บาทขึ้นไป	21	15.80
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 36.10 รองลงมา มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 20.30 และมีรายได้ 40,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 18.00

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	54	40.60
5 – 15 ปี	34	25.60
16 – 20 ปี	26	19.50
21 ปีขึ้นไป	19	14.30
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 40.60 รองลงมา มีอายุการทำงาน 5 – 15 ปี ร้อยละ 25.60 และมีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี ร้อยละ 19.50

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	3	2.30
ระดับเจ้าหน้าที่	56	42.10
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	33	24.80
ระดับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ	31	23.30
ระดับผู้จัดการ	10	7.50
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มากที่สุด ร้อยละ 42.10 รองลงมาปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ร้อยละ 24.80 และปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ ร้อยละ 23.30

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	12	9.00
สาขาแม่ใจ	12	9.00
สาขาแม่ฮ่องสอน	17	12.80
สาขาแม่ริม	14	10.50
สาขาเชียงดาว	11	8.30
สาขาสันกำแพง	12	9.00
สาขาปาย	14	10.50
สาขาฝาง	13	9.80
สาขาไชยปราการ	13	9.80
สาขาบ่อสร้าง	8	6.00
สาขาย่อยเทศบาลโก๋โลดัส แม่แตง	7	5.30
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดในหน่วยงานสาขาแม่ฮ่องสอน มากที่สุด ร้อยละ 12.80 รองลงมาสังกัดในหน่วยงานสาขาแม่ริมและสาขาปาย ร้อยละ 10.50 เท่ากัน และ สังกัดในหน่วยงานสาขาฝางและสาขาไชยปราการ ร้อยละ 9.80 เท่ากัน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงาน
 ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงาน
 ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน
 ในด้านความสำเร็จของงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว	60 (45.10)	59 (44.40)	14 (10.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35 (มาก)
การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่พิเศษและปฏิบัติงานได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	43 (32.30)	67 (50.40)	21 (15.80)	2 (1.5)	0 (0.00)	4.14 (มาก)
หน่วยงานได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	47 (35.30)	60 (45.10)	26 (19.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.16 (มาก)
การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	44 (33.10)	61 (45.90)	28 (21.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.12 (มาก)
งานที่รับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	53 (39.80)	61 (45.90)	19 (14.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.21 (มาก)

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ในระดับสำคัญมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) และหน่วยงานได้ให้การส่งเสริม สนับสนุนในเรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.16)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านลักษณะของงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	39 (29.3)	58 (43.6)	33 (24.8)	3 (2.3)	0 (0.00)	4.00 (มาก)
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความ น่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	43 (32.3)	60 (45.1)	30 (22.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10 (มาก)
การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานมีความชัดเจน	42 (31.60)	64 (48.10)	26 (19.50)	1 (0.8)	0 (0.00)	4.11 (มาก)
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	44 (33.10)	70 (52.60)	19 (14.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19 (มาก)
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์	41 (30.80)	66 (49.60)	23 (17.30)	3 (2.30)	0 (0.00)	4.09 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.10 (มาก)

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านลักษณะของงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านลักษณะของงาน ในระดับสำคัญมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลงานการปฏิบัติงานดี	31 (23.30)	66 (49.60)	32 (24.10)	4 (3.00)	0 (0.00)	3.93 (มาก)
การได้รับความยอมรับและไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	35 (26.30)	76 (57.10)	21 (15.80)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.09 (มาก)
การได้รับความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	48 (36.10)	66 (49.60)	19 (14.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22 (มาก)
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ	35 (26.30)	70 (52.60)	26 (19.50)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.04 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน	40 (30.10)	68 (51.10)	23 (17.30)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.10 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.08 (มาก)

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ในระดับสำคัญมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และการได้รับความยอมรับและไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	41 (30.80)	68 (51.10)	24 (18.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13 (มาก)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ	35 (26.30)	78 (58.60)	20 (15.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11 (มาก)
ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	63 (47.40)	57 (42.90)	13 (9.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38 (มาก)
ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	40 (30.10)	66 (49.60)	27 (20.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10 (มาก)
การได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในงานของสำนักงานเป็นบางครั้ง	28 (21.10)	56 (42.10)	38 (28.60)	7 (5.30)	4 (3.00)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.09 (มาก)

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความรับผิดชอบ ในระดับสำคัญมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา คือ ความพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.13) และปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไป ด้วยความยุติธรรม	37 (27.80)	67 (50.40)	27 (20.30)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.05 (มาก)
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพ	44 (33.10)	64 (48.10)	23 (17.30)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.13 (มาก)
ความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าใน งาน	40 (30.10)	68 (51.10)	21 (15.80)	3 (2.30)	1 (0.80)	4.08 (มาก)
การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	45 (33.80)	55 (41.40)	26 (19.50)	6 (4.50)	1 (0.80)	4.03 (มาก)
การได้รับการมอบหมายงานให้ รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของหน่วยงาน เช่น เป็นตัวแทนของหน่วยงาน	34 (25.60)	55 (41.40)	37 (27.80)	3 (2.30)	4 (3.00)	3.84 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						4.03 (มาก)

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความก้าวหน้า ในระดับสำคัญมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสรุป

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	4.21	มาก
ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	4.10	มาก
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	4.09	มาก
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	4.08	มาก
ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	4.03	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.10	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 4.10 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดตามระดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
นโยบายการบริหารของธนาคารสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน	37 (27.80)	70 (52.60)	25 (18.80)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.07 (มาก)
ธนาคารมีนโยบายและการจัดระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	43 (32.30)	61 (45.90)	29 (21.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11 (มาก)
การกำหนดเวลาสำหรับทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม	32 (24.10)	70 (52.60)	30 (22.60)	0 (0.00)	1 (0.80)	3.99 (มาก)
ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	42 (31.60)	71 (53.40)	20 (15.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17 (มาก)
ความเหมาะสมในการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ฯลฯ	57 (42.90)	57 (42.90)	19 (14.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29 (มาก)
การประสานงานระหว่างหน่วยงานในธนาคารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	35 (26.30)	66 (49.60)	30 (22.60)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.01 (มาก)
หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม เอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง	46 (34.60)	59 (44.40)	27 (20.30)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.13 (มาก)
การจัดระบบการทำงานในธนาคารมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	37 (27.80)	64 (48.10)	31 (23.30)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.03 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.10 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่ค้ำจุนการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่ค้ำจุนการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับสำคัญมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมในการให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และหน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม เอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน
ในด้านการควบคุมหรือการนิเทศงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการควบคุมหรือ การนิเทศงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรม ในทุก ๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับ บัญชาเท่าเทียมกัน	38 (28.60)	61 (45.90)	32 (24.10)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.02 (มาก)
ผู้บังคับบัญชากระจายความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสม	39 (29.30)	66 (49.60)	26 (19.50)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.07 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการ แก้ไขปัญหา เมื่อบุคลากรเกิด ความขัดแย้งในหน่วยงาน	44 (33.10)	64 (48.10)	20 (15.00)	4 (3.00)	1 (0.80)	4.10 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ ดีในการทำงาน	40 (30.10)	63 (47.40)	22 (16.50)	7 (5.30)	1 (0.80)	4.01 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เรื่องงาน คอยแนะนำในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	44 (33.10)	66 (49.60)	19 (14.30)	3 (2.30)	1 (0.80)	4.12 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	42 (31.60)	65 (48.90)	24 (18.00)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.07 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่ค้ำจุนการทำงานในด้านการควบคุมหรือการนิเทศงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.07 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่ค้ำจุนการทำงานด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน ในระดับสำคัญมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.11) และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน
ในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสัมพันธ์ ภายในหน่วยงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือใน การทำงานเป็นอย่างดี	54 (40.60)	65 (48.90)	14 (10.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.30 (มาก)
การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานมีความสุขและเป็นกันเอง	57 (42.90)	64 (48.10)	12 (9.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34 (มาก)
ความพอใจที่จะทำงานกับเพื่อน ร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง	58 (43.60)	59 (44.40)	15 (11.30)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.31 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง	46 (34.60)	61 (45.90)	24 (18.00)	1 (0.80)	1 (0.80)	4.13 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	36 (27.10)	76 (57.10)	21 (15.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.24 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
มีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24
โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่ค้ำจุนการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ในระดับสำคัญมาก
และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย
4.34) รองลงมาคือ ความพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง (ค่าเฉลี่ย 4.31)
และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน
ในด้านสภาวะการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสภาวะการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานมีโอกาสดูแลใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถ	37 (27.80)	77 (57.90)	19 (14.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14 (มาก)
เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงาน เพียงพอต่อการทำงาน	39 (29.30)	71 (53.40)	21 (15.80)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.11 (มาก)
การมอบหมายหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความ ชัดเจน	41 (30.80)	71 (53.40)	20 (15.00)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.14 (มาก)
ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ	44 (33.10)	71 (53.40)	16 (12.00)	2 (1.50)	0 (0.00)	4.18 (มาก)
สถานที่ทำงานมีสภาพและ บรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน	44 (33.10)	69 (51.90)	17 (12.80)	3 (2.30)	0 (0.00)	4.16 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						4.15 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานในด้านสภาวะการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่ค้ำจุนการทำงานด้านสภาวะการทำงาน ในระดับสำคัญมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพและบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) และงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถ และการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน
ในด้านเงินเดือนที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเงินเดือน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับใน ปัจจุบันมีความเหมาะสม	45 (33.80)	64 (48.10)	24 (18.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.16 (มาก)
การมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงิน สวัสดิการ	48 (36.10)	56 (42.10)	29 (21.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14 (มาก)
ความต้องการให้ธนาคาร ปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าใน ปัจจุบัน	51 (38.30)	64 (48.10)	18 (13.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25 (มาก)
ปริมาณงานมีความเหมาะสม กับเงินเดือน	41 (30.80)	70 (52.60)	22 (16.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14 (มาก)
เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ ควรจะได้รับ สามารถเบิกได้ อย่างรวดเร็ว ทันตามความ จำเป็น	43 (32.30)	72 (54.10)	17 (12.80)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.18 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.17 (มาก)

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานในด้านเงินเดือนมีผลต่อการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 โดยปัจจัยย่อยทุกด้านมี ผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยย่อยที่ค้ำจุนการทำงานด้านเงินเดือน ในระดับสำคัญมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ เงิน สวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น (ค่าเฉลี่ย 4.18) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.16)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสรุป

ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.24	มาก
ปัจจัยด้านเงินเดือน	4.17	มาก
ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน	4.15	มาก
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	4.10	มาก
ปัจจัยด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน	4.07	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.15	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 4.15 โดยปัจจัยทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดตามระดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้
ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อ
ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน				
ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว	4.47	มาก	4.26	มาก
การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่พิเศษและ ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ	4.30	มาก	4.02	มาก
หน่วยงานได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.26	มาก	4.09	มาก
การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานประสบ ความสำเร็จ	4.32	มาก	3.99	มาก
งานที่รับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	4.43	มาก	4.14	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	มาก	4.10	มาก
ด้านลักษณะของงาน				
งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.17	มาก	3.89	มาก
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำ หายความสามารถ	4.28	มาก	3.98	มาก
การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความ ชัดเจน	4.21	มาก	4.04	มาก
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	4.36	มาก	4.07	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผล
ต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	4.21	มาก	4.01	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	มาก	4.00	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ				
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลงานการปฏิบัติงานดี	4.08	มาก	3.84	มาก
การได้รับความยอมรับและไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.21	มาก	4.01	มาก
การได้รับความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.38	มาก	4.11	มาก
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ	4.17	มาก	3.95	มาก
การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน	4.25	มาก	4.00	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.22	มาก	3.98	มาก
ด้านความรับผิดชอบ				
ความพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.32	มาก	4.00	มาก
ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ	4.19	มาก	4.06	มาก
ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.42	มาก	4.35	มาก
ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ	4.11	มาก	4.09	มาก
การได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในงานของสำนักงานเป็นบางครั้ง	3.85	มาก	3.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	มาก	4.03	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผล
ต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความก้าวหน้า				
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม	4.17	มาก	3.96	มาก
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	4.28	มาก	4.03	มาก
ความรู้สึคว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน	4.26	มาก	3.95	มาก
การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้า ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.23	มาก	3.90	มาก
การได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของหน่วยงาน เช่น เป็นตัวแทนของหน่วยงาน	4.15	มาก	3.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.22	มาก	3.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.25	มาก	4.00	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยรวมทั้งหมด ทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 และ 4.00 ตามลำดับ โดย
ปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก

โดยปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของเพศชาย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25)
และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.22)

สำหรับเพศหญิง ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.03)
และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร				
นโยบายการบริหารของธนาคารสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน	4.13	มาก	4.03	มาก
ธนาคารมีนโยบายและการจัดระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.11	มาก	4.10	มาก
การกำหนดเวลาสำหรับทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม	4.09	มาก	3.93	มาก
ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.25	มาก	4.11	มาก
ความเหมาะสมในการให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลา กิจ ฯลฯ	4.40	มาก	4.21	มาก
การประสานงานระหว่างหน่วยงานในธนาคารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	มาก	3.98	มาก
หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม เอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.15	มาก	4.11	มาก
การจัดระบบการทำงานในธนาคารมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	4.09	มาก	3.99	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	มาก	4.06	มาก
ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน				
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	4.09	มาก	3.96	มาก
ผู้บังคับบัญชาจะกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสม	4.17	มาก	4.00	มาก
ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน	4.11	มาก	4.09	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.08	มาก	3.96	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.23	มาก	4.05	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	มาก	4.04	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	มาก	4.01	มาก
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน				
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.38	มาก	4.25	มาก
การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขและเป็นที่กันเอง	4.42	มาก	4.29	มาก
ความพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง	4.36	มาก	4.27	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง	4.25	มาก	4.05	มาก
การได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.26	มาก	4.01	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	มาก	4.17	มาก
ด้านสภาวะการทำงาน				
งานมีโอกาสดำเนินการโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ	4.26	มาก	4.05	มาก
เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงาน	4.28	มาก	3.99	มาก
การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความชัดเจน	4.26	มาก	4.06	มาก
ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	4.32	มาก	4.09	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สถานที่ทำงานมีสภาพและบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน	4.25	มาก	4.10	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	มาก	4.05	มาก
ด้านเงินเดือน				
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	4.32	มาก	4.05	มาก
การมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	4.25	มาก	4.08	มาก
ความต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าในปัจจุบัน	4.42	มาก	4.14	มาก
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	4.32	มาก	4.03	มาก
เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น	4.23	มาก	4.15	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.30	มาก	4.09	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.24	มาก	4.08	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมด ทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 และ 4.08 ตามลำดับ โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในระดับสำคัญมากเช่นกัน โดยปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของเพศชาย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.30) และด้านสถานะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27)

สำหรับเพศหญิง ปัจจัยจูงใจที่ค่าจูงการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นการทำงาน	อายุ (ปี)							
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว	4.13	มาก	4.41	มาก	4.51	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด
การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่พิเศษและปฏิบัติงานได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	3.91	มาก	4.09	มาก	4.30	มาก	4.62	มากที่สุด
หน่วยงานได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.05	มาก	3.95	มาก	4.33	มาก	4.38	มาก
การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.87	มาก	4.14	มาก	4.30	มาก	4.54	มากที่สุด
งานที่รับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	4.11	มาก	4.18	มาก	4.42	มาก	4.46	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	มาก	4.15	มาก	4.37	มาก	4.52	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.84	มาก	3.82	มาก	4.16	มาก	4.46	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผล
ต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นการทำงาน	อายุ (ปี)							
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มี ความน่าสนใจและเป็นงาน ที่ท้าทายความสามารถ	3.98	มาก	3.77	มาก	4.26	มาก	4.62	มากที่สุด
การแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบของหน่วยงานมี ความชัดเจน	3.96	มาก	3.95	มาก	4.28	มาก	4.38	มาก
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	4.02	มาก	4.18	มาก	4.33	มาก	4.46	มาก
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์	3.85	มาก	3.73	มาก	4.44	มาก	4.54	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	มาก	3.89	มาก	4.29	มาก	4.49	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ								
การได้รับคำยกย่องชมเชย จากหัวหน้างานหรือเพื่อน ร่วมงาน เมื่อมีผลงานการ ปฏิบัติงานดี	3.73	มาก	3.91	มาก	4.09	มาก	4.31	มาก
การได้รับความยอมรับและ ไว้วางใจในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน	3.91	มาก	4.00	มาก	4.28	มาก	4.38	มาก
การได้รับความร่วมมือและ แนะนำในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดีจากเพื่อน ร่วมงาน	4.09	มาก	4.23	มาก	4.28	มาก	4.54	มากที่สุด

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผล
ต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นการทำงาน	อายุ (ปี)							
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
หัวหน้างานไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญให้ทำ เสมอ	3.85	มาก	4.00	มาก	4.21	มาก	4.31	มาก
การได้รับความเชื่อถือจาก บุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน	3.89	มาก	4.00	มาก	4.33	มาก	4.38	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	มาก	4.03	มาก	4.24	มาก	4.38	มาก
ด้านความรับผิดชอบ								
ความพอใจต่อหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	3.95	มาก	4.00	มาก	4.35	มาก	4.38	มาก
ปริมาณงานที่รับผิดชอบใน ปัจจุบันเหมาะสมกับ ความสามารถ	3.98	มาก	3.86	มาก	4.30	มาก	4.46	มาก
ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.24	มาก	4.36	มาก	4.47	มาก	4.69	มากที่สุด
ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	4.02	มาก	3.86	มาก	4.21	มาก	4.46	มาก
การได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการในงานของ สำนักงานเป็นบางครั้ง	3.35	ปานกลาง	3.77	มาก	4.02	มาก	4.31	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	มาก	3.97	มาก	4.27	มาก	4.46	มาก
ด้านความก้าวหน้า								
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.93	มาก	4.00	มาก	4.14	มาก	4.31	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผล
ต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นการทำงาน	อายุ (ปี)							
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.09	มาก	3.86	มาก	4.14	มาก	4.69	มากที่สุด
ความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสที่จะ ก้าวหน้าในงาน	4.05	มาก	3.95	มาก	4.07	มาก	4.38	มาก
การมีโอกาสได้เข้ารับการ ฝึกอบรมหรือเข้า ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	3.96	มาก	3.95	มาก	4.09	มาก	4.23	มาก
การได้รับการมอบหมาย งานให้รับผิดชอบงาน สำคัญ ๆ ของหน่วยงาน เช่น เป็นตัวแทนของ หน่วยงาน	3.56	มาก	3.95	มาก	3.98	มาก	4.38	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	มาก	3.94	มาก	4.08	มาก	4.40	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.93	มาก	4.00	มาก	4.25	มาก	4.45	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ได้แก่ อายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 , 4.00 , 4.25 และ 4.45 ตามลำดับ โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ในระดับสำคัญมาก ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ในระดับสำคัญมากที่สุด

โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20 – 30 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.92)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.97)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.27)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปี ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.49) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.46)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงานที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยงานที่ค้ำจุนการทำงาน	อายุ (ปี)							
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหารนโยบายการบริหารของธนาคารสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน	3.91	มาก	3.95	มาก	4.19	มาก	4.54	มากที่สุด
ธนาคารมีนโยบายและการจัดระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.95	มาก	4.00	มาก	4.28	มาก	4.38	มาก
การกำหนดเวลาสำหรับทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.85	มาก	3.82	มาก	4.12	มาก	4.46	มาก
ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.96	มาก	4.14	มาก	4.35	มาก	4.46	มาก
ความเหมาะสมในการให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ฯลฯ	4.16	มาก	4.18	มาก	4.42	มาก	4.54	มากที่สุด
การประสานงานระหว่างหน่วยงานในธนาคารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	มาก	3.77	มาก	4.19	มาก	4.31	มาก
หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม เอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.02	มาก	4.05	มาก	4.21	มาก	4.46	มาก
การจัดระบบการทำงานในธนาคารมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	3.98	มาก	3.91	มาก	4.07	มาก	4.31	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	มาก	3.98	มาก	4.23	มาก	4.43	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน	อายุ (ปี)							
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน								
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ธรรมเนียมในทุก ๆ ด้านต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	3.95	มาก	3.91	มาก	4.09	มาก	4.23	มาก
ผู้บังคับบัญชากระจายความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสม	3.96	มาก	3.91	มาก	4.19	มาก	4.38	มาก
ผู้บังคับบัญชามีความสามารถ ในการแก้ปัญหา เมื่อบุคลากร เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน	3.98	มาก	4.09	มาก	4.19	มาก	4.31	มาก
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน	3.85	มาก	4.00	มาก	4.12	มาก	4.31	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ เรื่องงาน คอยแนะนำในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.95	มาก	4.23	มาก	4.26	มาก	4.23	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ธรรมเนียมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	มาก	4.09	มาก	4.23	มาก	4.23	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	มาก	4.04	มาก	4.18	มาก	4.28	มาก
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน								
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับท่านเป็น อย่างดี	4.22	มาก	4.27	มาก	4.40	มาก	4.38	มาก
การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานมีความสุขและเป็น กันเอง	4.27	มาก	4.18	มาก	4.47	มาก	4.46	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุน การทำงาน	อายุ (ปี)							
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความพอใจที่จะทำงาน กับเพื่อนร่วมงานมากกว่า ทำงานตามลำพัง	4.22	มาก	4.18	มาก	4.42	มาก	4.54	มากที่สุด
การได้รับความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นบางครั้ง	4.00	มาก	4.09	มาก	4.23	มาก	4.38	มาก
การได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ ความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.89	มาก	4.09	มาก	4.30	มาก	4.46	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12	มาก	4.16	มาก	4.36	มาก	4.44	มาก
ด้านสภาวะการทำงาน งานมีโอภาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถ	3.98	มาก	3.91	มาก	4.35	มาก	4.46	มาก
เครื่องมือและอุปกรณ์ สำนักงานเพียงพอต่อการ ทำงาน	4.04	มาก	3.95	มาก	4.12	มาก	4.62	มากที่สุด
การมอบหมายหน้าที่ใน การปฏิบัติงานใน หน่วยงานมีความชัดเจน	3.98	มาก	4.14	มาก	4.23	มาก	4.54	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุน การทำงาน	อายุ (ปี)							
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ธนาคารได้จัดอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกอย่าง เพียงพอ	4.07	มาก	4.18	มาก	4.26	มาก	4.38	มาก
สถานที่ทำงานมีสภาพ และบรรยากาศที่เหมาะสม แก่การทำงาน	4.07	มาก	3.95	มาก	4.26	มาก	4.54	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	มาก	4.03	มาก	4.24	มาก	4.51	มากที่สุด
ด้านเงินเดือน								
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ในปัจจุบันมีความ เหมาะสม	4.00	มาก	3.86	มาก	4.37	มาก	4.62	มากที่สุด
การมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่าย และเงินสวัสดิการ	3.93	มาก	3.95	มาก	4.37	มาก	4.62	มากที่สุด
ความต้องการให้ธนาคาร ปรับปรุงสวัสดิการให้ ดีกว่าในปัจจุบัน	4.07	มาก	4.18	มาก	4.44	มาก	4.46	มาก
ปริมาณงานมีความ เหมาะสมกับเงินเดือน	3.93	มาก	4.05	มาก	4.35	มาก	4.54	มากที่สุด
เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตาม สิทธิที่ควรจะได้รับ สามารถเบิกได้อย่าง รวดเร็ว ทันตามความ จำเป็น	4.02	มาก	4.00	มาก	4.42	มาก	4.38	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	มาก	4.01	มาก	4.39	มาก	4.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.01	มาก	4.04	มาก	4.28	มาก	4.44	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่ค่าจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ได้แก่ อายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 , 4.04 , 4.28 และ 4.44 ตามลำดับ โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ ในระดับสำคัญมาก ยกเว้น ด้านสภาวะการทำงาน และด้านเงินเดือนมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ในระดับสำคัญมากที่สุด

โดยปัจจัยจุดใจที่ค่าจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20 – 30 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี ปัจจัยจุดใจที่ค่าจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี ปัจจัยจุดใจที่ค่าจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.23)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปี ปัจจัยจุดใจที่ค่าจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมาคือ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.51) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดสรรมาโดยสุ่มตามรายปีต่อเดือน

	รายได้ต่อเดือน (บาท)											
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน												
ด้านความล้ำไจของงาน												
ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ล้ำไจแล้ว	4.08	มาก	4.31	มาก	4.48	มาก	4.54	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด		มากที่สุด
การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่พิเศษและปฏิบัติงานได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ	3.85	มาก	4.15	มาก	4.26	มาก	4.25	มาก	4.48	มาก		มาก
หน่วยงานได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.00	มาก	4.15	มาก	4.11	มาก	4.33	มาก	4.38	มาก		มาก
การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทำงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.79	มาก	4.15	มาก	4.15	มาก	4.50	มากที่สุด	4.38	มาก		มาก
งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	4.04	มาก	4.31	มาก	4.22	มาก	4.58	มากที่สุด	4.38	มากที่สุด		มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	มาก	4.21	มาก	4.24	มาก	4.44	มาก	4.43	มาก		มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่เป็นตัวกระจุกตัวของบ่งชี้การดำเนินงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	รายได้ต่อเดือน (บาท)											
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน												
งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.81	มาก	3.92	มาก	3.85	มาก	4.21	มาก	4.43	มาก		
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.96	มาก	4.08	มาก	3.81	มาก	4.42	มาก	4.43	มาก		
การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความชัดเจน	4.00	มาก	3.85	มาก	3.96	มาก	4.42	มาก	4.33	มาก		
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.96	มาก	4.08	มาก	4.19	มาก	4.50	มากที่สุด	4.43	มาก		
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์	3.85	มาก	3.85	มาก	3.81	มาก	4.58	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	มาก	3.95	มาก	3.92	มาก	4.42	มาก	4.45	มาก		

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	รายได้ต่อเดือน (บาท)												
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป				
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล			
ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน													
ด้านการยอมรับนับถือ													
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลงานการปฏิบัติงานดี	3.73	มาก	3.69	มาก	3.96	มาก	4.17	มาก	4.24	มาก			มาก
การได้รับความยอมรับและไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.90	มาก	3.92	มาก	4.04	มาก	4.29	มาก	4.48	มาก			มาก
การได้รับความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.08	มาก	4.00	มาก	4.26	มาก	4.33	มาก	4.48	มาก			มาก
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ	3.83	มาก	3.92	มาก	4.07	มาก	4.29	มาก	4.24	มาก			มาก
การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน	3.83	มาก	4.00	มาก	4.11	มาก	4.42	มาก	4.38	มาก			มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	มาก	3.90	มาก	4.08	มาก	4.30	มาก	4.36	มาก			มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจเจกบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	รายได้ต่อเดือน (บาท)									
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยของปัจเจกบุคคลที่กระตุ้นการทำงาน										
ด้านความรับผิดชอบ										
ความพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.94	มาก	4.00	มาก	4.07	มาก	4.54	มากที่สุด	4.24	มาก
ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ	3.96	มาก	4.08	มาก	4.00	มาก	4.33	มาก	4.38	มาก
ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.15	มาก	4.46	มาก	4.37	มาก	4.63	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด
ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบ	3.94	มาก	4.23	มาก	3.93	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก
การได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในงานของสำนักงานเป็นบางครั้ง	3.27	ปานกลาง	3.85	มาก	3.74	มาก	4.08	มาก	4.29	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	มาก	4.12	มาก	3.96	มาก	4.38	มาก	4.36	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)											
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความก้าวหน้า												
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.87	มาก	4.00	มาก	4.07	มาก	4.17	มาก	4.29	มาก		
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	4.10	มาก	4.00	มาก	3.85	มาก	4.25	มาก	4.48	มาก		
ความรู้สึกรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน	4.04	มาก	4.08	มาก	3.85	มาก	4.21	มาก	4.29	มาก		
การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.96	มาก	4.00	มาก	3.93	มาก	4.21	มาก	4.14	มาก		
การได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของหน่วยงาน เช่น เป็นตัวแทนของหน่วยงาน	3.50	มาก	4.00	มาก	3.85	มาก	4.13	มาก	4.19	มาก		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	มาก	4.01	มาก	3.91	มาก	4.19	มาก	4.27	มาก		
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.85	มาก	4.04	มาก	4.02	มาก	4.35	มาก	4.37	มาก		

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท , 20,001 – 30,000 บาท , 30,001 – 40,000 บาท , 40,001 – 50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 , 4.04 , 4.02 , 4.35 และ 4.37 ตามลำดับ โดยปัจจัยทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.89)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.12) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.01)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.08) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.96)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.42) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.38)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.36 เท่ากัน)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่ค่าจ้างการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยของใจที่ค่าจ้างการทำงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)											
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล
ด้านนโยบายและการบริหาร นโยบายการบริหารของธนาคารสร้างความ มั่นใจให้แก่พนักงาน	3.94	มาก	3.92	มาก	4.00	มาก	4.17	มาก	4.43	มาก		
ธนาคารมีนโยบายและการจัดระเบียบคู่มือเพื่อ ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.94	มาก	4.00	มาก	4.04	มาก	4.33	มาก	4.38	มาก		
การกำหนดเวลาสำหรับทำงานของหน่วยงานมี ความเหมาะสม	3.90	มาก	3.69	มาก	3.89	มาก	4.25	มาก	4.24	มาก		
ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน	3.96	มาก	4.00	มาก	4.26	มาก	4.38	มาก	4.38	มาก		
ความเหมาะสมในการให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ฯลฯ	4.12	มาก	4.15	มาก	4.22	มาก	4.54	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด		

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค่าคุณการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	รายได้ต่อเดือน (บาท)												
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป				
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล			
ปัจจัยเชิงจิตที่ค่าคุณการทำงาน													
การประสานงานระหว่างหน่วยงานในธนาคารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	มาก	3.62	มาก	3.85	มาก	4.29	มาก	4.29	มาก	4.29	มาก	มาก
หน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม เพื่อให้ งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น	3.98	มาก	4.00	มาก	4.15	มาก	4.21	มาก	4.43	มาก	4.43	มาก	มาก
การจัดระบบการทำงานในธนาคารมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ	3.94	มาก	4.00	มาก	3.93	มาก	4.08	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	มาก	3.92	มาก	4.04	มาก	4.28	มาก	4.38	มาก	4.38	มาก	มาก
ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน													
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	3.92	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.21	มาก	4.05	มาก	4.05	มาก	มาก
ผู้บังคับบัญชาจะจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสม	3.92	มาก	4.08	มาก	4.11	มาก	4.17	มาก	4.24	มาก	4.24	มาก	มาก

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่คำนวณจากงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยงูใจที่คำนวณการทำงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)											
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน	3.94	มาก	4.08	มาก	4.22	มาก	4.17	มาก	4.24	มาก	4.24	มาก
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.87	มาก	3.77	มาก	4.07	มาก	4.17	มาก	4.19	มาก	4.19	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.96	มาก	3.85	มาก	4.26	มาก	4.33	มาก	4.24	มาก	4.24	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92	มาก	4.15	มาก	4.15	มาก	4.29	มาก	4.24	มาก	4.24	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	มาก	3.99	มาก	4.14	มาก	4.22	มาก	4.20	มาก	4.20	มาก

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค่าเงินบาทที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยเชิงจิตที่ค่าเงินบาท	รายได้ต่อเดือน (บาท)									
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับ ท่านเป็นอย่างดี	4.19	มาก	4.31	มาก	4.30	มาก	4.50	มากที่สุด	4.33	มาก
การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีความสุข และเป็นกันเอง	4.21	มาก	4.46	มาก	4.22	มาก	4.58	มากที่สุด	4.43	มาก
ความพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่า ทำงานตามลำพัง	4.17	มาก	4.38	มาก	4.22	มาก	4.50	มากที่สุด	4.48	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง	4.04	มาก	3.85	มาก	4.15	มาก	4.25	มาก	4.33	มาก
การได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.92	มาก	3.85	มาก	4.11	มาก	4.38	มาก	4.43	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	มาก	4.17	มาก	4.20	มาก	4.44	มาก	4.40	มาก

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่ค้ำคุณการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	รายได้ต่อเดือน (บาท)												
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป				
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
ปัจจัยจุดจี้ที่ค้ำคุณการทำงาน													
ด้านสถานะการทำงาน													
งานมีโอกาสรู้จักใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถ	4.00	มาก	3.85	มาก	4.11	มาก	4.33	มาก	4.43	มาก			
เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงาน	3.98	มาก	4.23	มาก	4.00	มาก	4.29	มาก	4.24	มาก			
การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความชัดเจน	3.98	มาก	4.00	มาก	4.15	มาก	4.29	มาก	4.43	มาก			
ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	4.00	มาก	4.31	มาก	4.15	มาก	4.38	มาก	4.33	มาก			
สถานที่ทำงานมีสภาพและบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน	4.04	มาก	4.23	มาก	4.04	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก			
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	มาก	4.12	มาก	4.09	มาก	4.32	มาก	4.35	มาก			

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่คำนวณการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยเชิงจิตที่คำนวณการทำงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)											
	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,000 ขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านเงินเดือน												
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.96	มาก	4.00	มาก	3.96	มาก	4.54	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด		มากที่สุด
การมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	3.90	มาก	4.00	มาก	4.04	มาก	4.50	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด		มากที่สุด
ความต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าในปัจจุบัน	4.02	มาก	4.23	มาก	4.19	มาก	4.67	มากที่สุด	4.38	มากที่สุด		มาก
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	3.94	มาก	3.85	มาก	4.15	มาก	4.46	มาก	4.43	มาก		มาก
เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น	3.98	มาก	3.92	มาก	4.11	มาก	4.58	มากที่สุด	4.43	มากที่สุด		มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	มาก	4.00	มาก	4.09	มาก	4.55	มากที่สุด	4.46	มากที่สุด		มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.99	มาก	4.04	มาก	4.11	มาก	4.36	มาก	4.36	มาก		มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมทั้งหมดมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท , 20,001 – 30,000 บาท , 30,001 – 40,000 บาท , 40,001 – 50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 , 4.04 , 4.11 , 4.36 และ 4.36 ตามลำดับ โดยปัจจัยเกือบทุกด้านมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้ในระดับสำคัญมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน มีผลในระดับสำคัญมากที่สุด

โดยปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ ด้านสถานะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.97)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ด้านสถานะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ด้านสถานะการทำงานและด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.09 เท่ากัน)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) และด้านสถานะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32)

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.40) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.38)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน									
	ปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่อาวุโส		หัวหน้าส่วน หรือ รองผู้จัดการ		ผู้จัดการ	
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน
<p>ปัจจัยที่ เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน</p> <p>ด้านความสำเร็จของงาน</p> <p>ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว</p> <p>การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่พิเศษและ</p> <p>ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ</p> <p>หน่วยงานได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่อง</p> <p>ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทำงานของหน่วยงาน</p> <p>ประสบความสำเร็จ</p> <p>งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ</p> <p>ความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน</p>	4.33	มาก	4.13	มาก	4.36	มาก	4.55	มากที่สุด	4.90	มากที่สุด
	3.67	มาก	3.91	มาก	4.09	มาก	4.42	มาก	4.80	มากที่สุด
	3.67	มาก	4.05	มาก	4.06	มาก	4.26	มาก	4.90	มากที่สุด
	4.00	มาก	3.82	มาก	4.09	มาก	4.45	มาก	4.90	มากที่สุด
	4.00	มาก	4.07	มาก	4.18	มาก	4.48	มาก	4.90	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	มาก	4.00	มาก	4.16	มาก	4.43	มาก	4.88	มากที่สุด

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน											
	ปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่อาวุโส		หัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ		ผู้จัดการ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน	3.33	ปานกลาง	3.73	มาก	3.82	มาก	4.23	มาก	4.70	มากที่สุด		
ด้านการยอมรับนับถือ	3.67	มาก	3.91	มาก	4.00	มาก	4.35	มาก	4.70	มากที่สุด		
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลงานการปฏิบัติงานดี	3.67	มาก	4.09	มาก	4.12	มาก	4.42	มาก	4.80	มากที่สุด		
การได้รับความยอมรับและไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก	3.86	มาก	3.85	มาก	4.29	มาก	4.90	มากที่สุด		
การได้รับความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	มาก	3.88	มาก	3.94	มาก	4.45	มาก	4.90	มากที่สุด		
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ												
การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน												
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	มาก	3.89	มาก	3.95	มาก	4.35	มาก	4.80	มากที่สุด		

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยของใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน												
	ปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่อาวุโส		หัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ		ผู้จัดการ				
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล			
ด้านความรับผิดชอบ													
ความพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.33	มาก	3.95	มาก	3.97	มาก	4.35	มาก	4.90	มากที่สุด			
ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ	4.00	มาก	3.98	มาก	3.85	มาก	4.39	มาก	4.90	มากที่สุด			
ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.67	มากที่สุด	4.20	มาก	4.21	มาก	4.68	มากที่สุด	4.90	มากที่สุด			
ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในหน้าที่ได้รับผิดชอบ	4.00	มาก	3.98	มาก	3.91	มาก	4.32	มาก	4.70	มากที่สุด			
การได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในงานของสำนักงานเป็นบางครั้ง	3.33	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.61	มาก	4.19	มาก	4.80	มากที่สุด			
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	มาก	3.90	มาก	3.91	มาก	4.39	มาก	4.84	มากที่สุด			

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน												
	ปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่อาวุโส		หัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ		ผู้จัดการ				
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล			
ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน													
ด้านความก้าวหน้า													
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.33	ปานกลาง	3.91	มาก	3.85	มาก	4.29	มาก	4.90	มากที่สุด			
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	3.67	มาก	4.09	มาก	3.79	มาก	4.35	มาก	4.90	มากที่สุด			
ความรู้สึกรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน	3.33	ปานกลาง	4.07	มาก	3.67	มาก	4.32	มาก	4.90	มากที่สุด			
การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.33	ปานกลาง	3.98	มาก	3.76	มาก	4.19	มาก	4.90	มากที่สุด			
การได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานสำคัญของหน่วยงาน เช่น เป็นตัวแทนของหน่วยงาน	3.67	มาก	3.57	มาก	3.67	มาก	4.23	มาก	4.80	มากที่สุด			
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	ปานกลาง	3.92	มาก	3.75	มาก	4.28	มาก	4.88	มากที่สุด			
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.84	มาก	3.93	มาก	3.92	มาก	4.37	มาก	4.86	มากที่สุด			

จากตารางที่ 27 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส และหัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 , 3.93 , 3.92 และ 4.37 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งผู้จัดการ มีผลในระดับสำคัญมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.86 โดยปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในแต่ละด้านของเกือบทุกตำแหน่ง มีผลในระดับสำคัญมาก ยกเว้น ตำแหน่งผู้จัดการ ปัจจัยในทุกด้าน มีผลในระดับสำคัญมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าของผู้มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีผลในระดับสำคัญปานกลาง

โดยปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.07 เท่ากัน) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.67)

สำหรับเจ้าหน้าที่ ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.92)

สำหรับเจ้าหน้าที่อาวุโส ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

สำหรับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.41) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.39)

สำหรับผู้จัดการ ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.88) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.84) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.80)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจุดใจที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน												
	ปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่อาวุโส		หัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ		ผู้จัดการ				
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล			
ปัจจัยจุดใจที่ค้ำจุนการทำงาน													
ด้านนโยบายและการบริหาร													
นโยบายการบริหารของธนาคารสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน	3.33	ปานกลาง	3.93	มาก	3.82	มาก	4.42	มาก	4.80	มากที่สุด			
ธนาคารมีนโยบายและการจัดระเบียบคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.00	มาก	3.96	มาก	3.85	มาก	4.39	มาก	4.90	มากที่สุด			
การกำหนดเวลาสำหรับทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม	4.00	มาก	3.87	มาก	3.58	มาก	4.42	มาก	4.70	มากที่สุด			
ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.33	มาก	3.96	มาก	4.06	มาก	4.42	มาก	4.80	มากที่สุด			
ความเหมาะสมในการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ฯลฯ	4.00	มาก	4.16	มาก	4.12	มาก	4.55	มากที่สุด	4.80	มากที่สุด			

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่คำนวณค่าคะแนนตามแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่คำนวณการทำงาน	ตำแหน่งงาน											
	ปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่อาวุโส		หัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ		ผู้จัดการ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
การประสานงานระหว่างหน่วยงานในธนาคาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	มาก	3.91	มาก	3.76	มาก	4.19	มาก	4.80	มากที่สุด		
หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม ดีเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.00	มาก	4.02	มาก	3.88	มาก	4.35	มาก	4.90	มากที่สุด		
การจัดระบบการทำงานในธนาคารมีความ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	4.00	มาก	3.98	มาก	3.79	มาก	4.10	มาก	4.90	มากที่สุด		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	มาก	3.97	มาก	3.86	มาก	4.36	มาก	4.83	มากที่สุด		
ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	4.00	มาก	3.93	มาก	3.73	มาก	4.23	มาก	4.80	มากที่สุด		

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค่าคุณการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน												
	ปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่อาวุโส		หัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ		ผู้จัดการ				
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล			
ปัจจัยเชิงจิตที่ค่าคุณการทำงาน													
ผู้บังคับบัญชาจะจ่ายค่าตอบแทนในระดับที่เหมาะสม	4.00	มาก	3.95	มาก	3.88	มาก	4.26	มาก	4.80	มากที่สุด			
ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน	4.00	มาก	3.96	มาก	3.94	มาก	4.26	มาก	4.90	มากที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.00	มาก	3.84	มาก	3.85	มาก	4.23	มาก	4.80	มากที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงาน	4.00	มาก	3.93	มาก	4.03	มาก	4.32	มาก	4.90	มากที่สุด			
คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.00	มาก	3.96	มาก	3.94	มาก	4.29	มาก	4.90	มากที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมดา	4.00	มาก	3.93	มาก	3.90	มาก	4.27	มาก	4.85	มากที่สุด			
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	มาก	3.93	มาก	3.90	มาก	4.27	มาก	4.85	มากที่สุด			

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่คำนวณจากแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน												
	ปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่อาวุโส		หัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ		ผู้จัดการ				
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล			
ปัจจัยเชิงจิตที่คำนวณการทำงาน													
ด้านเงินเดือน													
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	4.00	มาก	3.98	มาก	4.06	มาก	4.35	มาก	4.90	มากที่สุด			
การมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ	4.33	มาก	3.91	มาก	3.97	มาก	4.52	มากที่สุด	4.80	มากที่สุด			
ความต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าในปัจจุบัน	4.00	มาก	4.07	มาก	4.24	มาก	4.45	มาก	4.70	มากที่สุด			
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน	4.00	มาก	3.93	มาก	4.03	มาก	4.42	มาก	4.90	มากที่สุด			
เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น	3.67	มาก	4.00	มาก	4.06	มาก	4.45	มาก	4.90	มากที่สุด			
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	มาก	3.98	มาก	4.07	มาก	4.44	มาก	4.84	มากที่สุด			
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.99	มาก	4.01	มาก	3.97	มาก	4.36	มาก	4.85	มากที่สุด			

จากตารางที่ 28 ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส และหัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 , 4.01 , 3.97 และ 4.36 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งผู้จัดการ มีผลในระดับสำคัญมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.85 โดยปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานในแต่ละด้านของเกือบทุกตำแหน่งงาน มีผลในระดับสำคัญมาก ยกเว้น ตำแหน่งผู้จัดการ ปัจจัยในทุกด้านมีผลในระดับสำคัญมากที่สุด

โดยปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.00 เท่ากัน) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.96)

สำหรับเจ้าหน้าที่ ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.98)

สำหรับเจ้าหน้าที่อาวุโส ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.07) และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

สำหรับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.41) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.36)

สำหรับผู้จัดการ ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.86 เท่ากัน) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 4.85) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.84)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญต่อแบบสอบถามเจ้าหน้าที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ความสำคัญมีใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว		การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่พิเศษและปฏิบัติงานได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ		หน่วยงานได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ		การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ		งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน		ค่าเฉลี่ยรวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	4.50	มากที่สุด	4.33	มาก	4.42	มาก	4.25	มาก	4.33	มาก	4.37	มาก
สาขาแม่ใจ	4.25	มาก	3.83	มาก	3.92	มาก	4.08	มาก	4.17	มาก	4.05	มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.24	มาก	4.00	มาก	4.06	มาก	3.94	มาก	4.24	มาก	4.10	มาก
สาขาแมริม	4.57	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด	4.43	มาก	4.57	มากที่สุด	4.53	มากที่สุด
สาขาเชียงดาว	4.36	มาก	4.09	มาก	4.36	มาก	4.27	มาก	4.55	มากที่สุด	4.33	มาก
สาขาสันกำแพง	4.50	มากที่สุด	4.42	มาก	4.17	มาก	4.17	มาก	4.50	มากที่สุด	4.35	มาก
สาขาปาย	4.29	มาก	4.07	มาก	4.14	มาก	4.07	มาก	4.14	มาก	4.14	มาก
สาขาฝาง	4.23	มาก	4.15	มาก	3.85	มาก	3.69	มาก	3.77	มาก	3.94	มาก
สาขาไชยปราการ	4.54	มากที่สุด	4.15	มาก	4.31	มาก	4.23	มาก	4.15	มาก	4.28	มาก
สาขาป่อสร้าง	3.75	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	4.13	มาก	4.00	มาก	3.88	มาก
สาขาแม่แตง	4.43	มาก	3.86	มาก	4.14	มาก	4.14	มาก	4.43	มาก	4.20	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ด้านลักษณะของงาน											
	งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ		การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความชัดเจน		งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน		งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์		ค่าเฉลี่ยรวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	4.33	มาก	4.58	มากที่สุด	4.33	มาก	4.42	มาก	4.25	มาก	4.38	มาก
สาขาแม่ใจ	3.58	มาก	3.92	มาก	4.00	มาก	4.17	มาก	3.83	มาก	3.90	มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.00	มาก	4.06	มาก	4.12	มาก	4.18	มาก	4.18	มาก	4.11	มาก
สาขาแม่ริม	4.36	มาก	4.29	มาก	4.29	มาก	4.43	มาก	4.29	มาก	4.33	มาก
สาขาเชียงดาว	3.82	มาก	3.91	มาก	3.91	มาก	4.18	มาก	4.09	มาก	3.98	มาก
สาขาสันกำแพง	4.17	มาก	4.25	มาก	4.25	มาก	4.58	มากที่สุด	4.25	มาก	4.30	มาก
สาขาปาย	3.86	มาก	4.07	มาก	4.14	มาก	4.07	มาก	4.14	มาก	4.06	มาก
สาขาฝาง	3.77	มาก	3.85	มาก	4.00	มาก	3.77	มาก	3.92	มาก	3.86	มาก
สาขาไชยปราการ	4.23	มาก	4.23	มาก	4.23	มาก	4.15	มาก	4.08	มาก	4.18	มาก
สาขาบ่อสร้าง	3.63	มาก	3.63	มาก	3.63	มาก	3.75	มาก	3.38	ปานกลาง	3.60	มาก
สาขาแม่แตง	4.14	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	4.29	มาก	4.43	มาก	4.20	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ

หน่วยงานที่สังกัด	ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ												
	การได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้า งานหรือเพื่อน ร่วมงาน เมื่อมีผลงาน การปฏิบัติงานดี	การได้รับความ ยอมรับและไว้วางใจ ในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน	การได้รับความ ร่วมมือและแนะนำ ในการปฏิบัติงานเป็น อย่างจริงจังจากเพื่อน ร่วมงาน	หัวหน้างานไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญ ให้ทำเสมอ	การได้รับความ เชื่อถือจากบุคคล อื่น ๆ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	ค่าเฉลี่ย 4.08 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.25 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.50 แปลผล มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.17 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.17 แปลผล มาก	4.17	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.50 แปลผล มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.17 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.17 แปลผล มาก	4.17	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.23 แปลผล มาก
สาขาแม่ใจ	ค่าเฉลี่ย 3.75 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.92 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.17 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.83 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.00 แปลผล มาก	3.83	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.17 แปลผล มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 3.83 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.00 แปลผล มาก	4.00	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.93 แปลผล มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	ค่าเฉลี่ย 3.71 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.88 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.82 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.94 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.94 แปลผล มาก	3.94	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.82 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.94 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.94 แปลผล มาก	3.94	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.86 แปลผล มาก
สาขาแม่ริม	ค่าเฉลี่ย 4.36 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	4.43	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	4.43	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.42 แปลผล มาก
สาขาเชียงดาว	ค่าเฉลี่ย 3.64 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.09 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.09 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.00 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.27 แปลผล มาก	4.00	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.09 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.00 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.27 แปลผล มาก	4.27	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.02 แปลผล มาก
สาขาสันกำแพง	ค่าเฉลี่ย 4.00 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.25 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.58 แปลผล มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.33 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.42 แปลผล มาก	4.33	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.58 แปลผล มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.33 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.42 แปลผล มาก	4.42	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.32 แปลผล มาก
สาขาปาย	ค่าเฉลี่ย 4.07 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.21 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.36 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.93 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.07 แปลผล มาก	3.93	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.36 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.93 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.07 แปลผล มาก	4.07	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.13 แปลผล มาก
สาขาฝาง	ค่าเฉลี่ย 3.85 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.92 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.00 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.92 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.92 แปลผล มาก	3.92	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.00 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.92 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.92 แปลผล มาก	3.92	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.92 แปลผล มาก
สาขาไชยปราการ	ค่าเฉลี่ย 4.08 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.08 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.31 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.08 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.08 แปลผล มาก	4.08	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.31 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.08 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.08 แปลผล มาก	4.08	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.13 แปลผล มาก
สาขาป่อสร้าง	ค่าเฉลี่ย 3.63 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.50 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.75 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.50 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.38 แปลผล ปานกลาง	3.50	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.75 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.50 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 3.38 แปลผล ปานกลาง	3.38	แปลผล ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 3.55 แปลผล มาก
สาขาแม่แตง	ค่าเฉลี่ย 4.00 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.14 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.29 แปลผล มาก	4.14	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.43 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.14 แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.29 แปลผล มาก	4.29	แปลผล มาก	ค่าเฉลี่ย 4.26 แปลผล มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

หน่วยงานที่สังกัด	ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ											
	ความพอใจต่อหน้าที่		ปริมาณงานที่รับผิดชอบใน ปัจจุบันเหมาะสมกับ ความสามารถ		ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้เสร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด		ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงานและการ ตัดสินใจในงานที่ ได้รับมอบ		การได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการใน งานของสำนักงาน เป็นบางครั้ง		ค่าเฉลี่ยรวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	4.33	มาก	4.33	มาก	4.75	มากที่สุด	4.33	มาก	3.92	มาก	4.33	มาก
สาขาแม่ใจ	3.75	มาก	3.83	มาก	4.33	มาก	3.83	มาก	3.50	มาก	3.85	มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.00	มาก	4.12	มาก	4.12	มาก	4.12	มาก	3.71	มาก	4.01	มาก
สาขาแม่ริม	4.36	มาก	4.29	มาก	4.57	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด	4.00	มาก	4.34	มาก
สาขาเชียงดาว	4.00	มาก	4.18	มาก	4.27	มาก	3.91	มาก	3.64	มาก	4.00	มาก
สาขาสันกำแพง	4.42	มาก	4.17	มาก	4.75	มากที่สุด	4.08	มาก	4.00	มาก	4.28	มาก
สาขาปาย	4.14	มาก	4.43	มาก	4.50	มากที่สุด	4.21	มาก	3.57	มาก	4.17	มาก
สาขาฝาง	4.00	มาก	3.85	มาก	4.15	มาก	4.00	มาก	3.62	มาก	3.92	มาก
สาขาไชยปราการ	4.31	มาก	4.00	มาก	4.31	มาก	4.00	มาก	3.62	มาก	4.05	มาก
สาขาบ่อสร้าง	3.75	มาก	3.75	มาก	3.88	มาก	3.88	มาก	3.63	มาก	3.78	มาก
สาขาแม่แตง	4.29	มาก	4.14	มาก	4.43	มาก	4.00	มาก	3.86	มาก	4.14	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความก้าวหน้า

หน่วยงานที่สังกัด	ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานด้านความก้าวหน้า													
	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วย ความยุติธรรม		งานที่ทำอยู่ ส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้าใน อาชีพ		ความรู้ดีกว่ามี โอกาสที่จะ ก้าวหน้าในงาน		การมีโอกาสได้เข้า รับการฝึกอบรม หรือเข้าประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และ ประสบการณ์		การได้รับการ มอบหมายงานให้ รับผิดชอบงาน สำคัญ ๆ ของ หน่วยงาน เช่น เป็น ตัวแทนของหน่วยงาน		ค่าเฉลี่ยรวม		ค่าเฉลี่ยรวม ทั้งหมด	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเตรียมจังหวัด	4.17	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก	4.00	มาก	4.08	มาก	4.18	มาก	4.30	มาก
สาขาแม่จัน	3.75	มาก	3.92	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	3.50	มาก	3.73	มาก	3.89	มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.18	มาก	4.18	มาก	4.18	มาก	3.82	มาก	3.76	มาก	4.02	มาก	4.02	มาก
สาขาแม่ริม	4.14	มาก	4.36	มาก	4.29	มาก	4.29	มาก	4.21	มาก	4.26	มาก	4.38	มาก
สาขาเชียงใหม่	4.27	มาก	4.18	มาก	3.91	มาก	4.00	มาก	3.73	มาก	4.02	มาก	4.07	มาก
สาขาสันกำแพง	4.33	มาก	4.33	มาก	4.42	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก	4.35	มาก	4.32	มาก
สาขายาย	4.00	มาก	4.21	มาก	4.21	มาก	4.07	มาก	3.71	มาก	4.04	มาก	4.11	มาก
สาขาฝาง	3.77	มาก	3.69	มาก	3.69	มาก	3.69	มาก	3.31	ปานกลาง	3.63	มาก	3.85	มาก
สาขาไชยปราการ	4.00	มาก	4.23	มาก	4.23	มาก	4.54	มาก	4.15	มาก	4.23	มาก	4.17	มาก
สาขาบ่อสร้าง	3.63	มาก	3.50	มาก	3.38	ปานกลาง	3.50	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	3.66	มาก
สาขาแม่แตง	4.14	มาก	4.29	มาก	4.14	มาก	4.29	มาก	3.86	มาก	4.14	มาก	4.19	มาก

จากตารางที่ 29 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ สาขาแม่ใจ สาขาแม่ฮ่องสอน สาขาแม่ริม สาขาเชียงดาว สาขาสันกำแพง สาขาปาย สาขาฝาง สาขาไชยปราการ สาขาบ่อสร้าง และสาขาแม่แตง ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 , 3.89 , 4.02 , 4.38 , 4.07 , 4.32 , 4.11 , 3.85 , 4.17 , 3.66 และ 4.19 ตามลำดับ โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในแต่ละด้านของทุกหน่วยงานที่สังกัด มีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ สำนักงานเขตเวียงพิงค์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.33)

สำหรับสาขาแม่ใจ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90)

สำหรับสาขาแม่ฮ่องสอน ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.02)

สำหรับสาขาแม่ริม ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.42) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.34)

สำหรับสาขาเชียงดาว ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.02 เท่ากัน) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

สำหรับสาขาสันกำแพง ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.32) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30)

สำหรับสาขาปาย ปัจจัยจุงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.13)

สำหรับสาขาฝาง ปัจจัยจุงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.92 เท่ากัน) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

สำหรับสาขาไชยปราการ ปัจจัยจุงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.23) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

สำหรับสาขาบ่อสร้าง ปัจจัยจุงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

สำหรับสาขาแม่แตง ปัจจัยจุงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20 เท่ากัน) ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.14 เท่ากัน)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยที่ค่าจูงใจที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่ตั้งก

หน่วยงานที่ตั้งก	ปัจจัยจูงใจที่ค่าจูงใจทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร									
	นโยบายการบริหารของ ธนาคารสร้างความมั่นใจ ให้แก่พนักงาน		ธนาคารมีนโยบายและการ จัดระเบียบคู่มือเพื่อใช้ใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี		การกำหนดเวลาสำหรับ ทำงานของหน่วยงานมีความ เหมาะสม		ธนาคารมีนโยบายและ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ ชัดเจน			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	4.50	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด	4.17	มาก	4.33	มาก		
สาขาแม่ใจ	4.08	มาก	4.08	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก		
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.06	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก	4.12	มาก		
สาขาแม่ริม	4.29	มาก	4.36	มาก	4.36	มาก	4.36	มาก		
สาขาเชียงดาว	4.00	มาก	4.27	มาก	3.91	มาก	4.36	มาก		
สาขาสันกำแพง	4.17	มาก	4.08	มาก	4.17	มาก	4.42	มาก		
สาขาปาย	3.93	มาก	4.14	มาก	4.07	มาก	4.00	มาก		
สาขาฝาง	3.62	มาก	3.77	มาก	3.85	มาก	3.85	มาก		
สาขาไชยปราการ	4.15	มาก	4.15	มาก	3.92	มาก	4.15	มาก		
สาขาบ่อสร้าง	3.75	มาก	3.88	มาก	3.63	มาก	4.00	มาก		
สาขาแม่แตง	4.14	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.29	มาก		

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำคูณการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำคูณการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร									
	ความเหมาะสมในการให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ฯลฯ		การประสานงานระหว่างหน่วยงานในธนาคาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ		หน่วยงานมีกฎระเบียบข้อบังคับ ที่เหมาะสม เอื้อให้งานสำเร็จรวดเร็ว		การจัดระบบการทำงาน ในธนาคารมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ		ค่าเฉลี่ยรวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	4.67	มากที่สุด	4.33	มาก	4.50	มากที่สุด	4.42	มาก	4.43	มาก
สาขาแม่ใจ	3.83	มาก	3.83	มาก	4.00	มาก	3.83	มาก	3.92	มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.24	มาก	3.94	มาก	4.18	มาก	3.94	มาก	4.05	มาก
สาขาแม่ริม	4.50	มากที่สุด	4.36	มาก	4.36	มาก	4.36	มาก	4.37	มาก
สาขาเชียงดาว	4.36	มาก	4.00	มาก	4.09	มาก	4.00	มาก	4.12	มาก
สาขาต้นก้าแพง	4.33	มาก	4.00	มาก	4.33	มาก	4.00	มาก	4.19	มาก
สาขापาย	4.29	มาก	4.21	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.08	มาก
สาขาฝาง	4.00	มาก	3.85	มาก	3.85	มาก	3.77	มาก	3.82	มาก
สาขาไชยปราการ	4.46	มาก	3.85	มาก	4.15	มาก	4.08	มาก	4.11	มาก
สาขาบ่อสร้าง	4.25	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	3.87	มาก	3.86	มาก
สาขาแม่แตง	4.14	มาก	3.71	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.04	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำคูณการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจากหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำคูณการทำงาน ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน													
	ผู้บังคับบัญชาให้ความ ความเป็นธรรมใน ทุก ๆ ด้านต่อ ผู้บังคับบัญชาเท่า เทียมกัน		ผู้บังคับบัญชากระจาย ความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชา เหมาะสม		ผู้บังคับบัญชามี ความสามารถในการ แก้ปัญหา เมื่อ บุคลากรเกิดความ ขัดแย้งในหน่วยงาน		ผู้บังคับบัญชาสร้าง บรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน		ผู้บังคับบัญชาให้ ความสนใจในงาน คอยแนะนำในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี		ผู้บังคับบัญชาให้ ความเป็นธรรมต่อ ผู้บังคับบัญชา		ค่าเฉลี่ยรวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	4.00	มาก	4.00	มาก	4.33	มาก	3.83	มาก	4.33	มาก	4.25	มาก	4.12	มาก
สาขาแม่ใจ	4.00	มาก	4.08	มาก	4.17	มาก	3.75	มาก	3.92	มาก	4.08	มาก	4.00	มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.00	มาก	3.94	มาก	3.94	มาก	4.12	มาก	4.06	มาก	4.06	มาก	4.02	มาก
สาขาแม่ริม	4.29	มาก	4.50	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด
สาขาเชียงดาว	3.55	มาก	3.73	มาก	3.45	มาก	3.09	มาก	3.45	มาก	3.73	มาก	3.50	มาก
สาขาสันกำแพง	4.17	มาก	4.08	มาก	4.25	มาก	4.25	มาก	4.42	มาก	4.33	มาก	4.25	มาก
สาขาปาย	3.93	มาก	4.07	มาก	3.93	มาก	3.86	มาก	4.00	มาก	3.86	มาก	3.94	มาก
สาขาฝาง	3.92	มาก	3.92	มาก	3.85	มาก	4.00	มาก	4.08	มาก	4.08	มาก	3.98	มาก
สาขาไชยปราการ	4.23	มาก	4.08	มาก	4.23	มาก	4.31	มาก	4.31	มาก	4.23	มาก	4.23	มาก
สาขาบ่อสร้าง	3.75	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.87	มาก	3.87	มาก	3.75	มาก	3.87	มาก
สาขาแม่แตง	4.29	มาก	4.43	มาก	4.43	มาก	4.29	มาก	4.14	มาก	4.14	มาก	4.29	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค่าคุณการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามจากหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ปัจจัยเชิงจิตที่ค่าคุณการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน											
	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี		การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและเป็นที่กันเอง		ความพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง		การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง		การได้รับการยอมรับด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน		ค่าเฉลี่ยรวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	4.50	มากที่สุด	4.58	มากที่สุด	4.58	มากที่สุด	4.17	มาก	4.17	มาก	4.40	มาก
สาขาแม่ใจ	4.17	มาก	4.17	มาก	4.00	มาก	3.83	มาก	4.08	มาก	4.05	มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.12	มาก	4.06	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.88	มาก	4.01	มาก
สาขาเสริม	4.50	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	4.64	มากที่สุด	4.43	มาก	4.43	มาก	4.51	มากที่สุด
สาขาเชียงดาว	4.27	มาก	4.36	มาก	4.36	มาก	3.64	มาก	3.82	มาก	4.09	มาก
สาขาสันกำแพง	4.58	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด	4.58	มากที่สุด	4.58	มากที่สุด	4.33	มาก	4.51	มากที่สุด
สาขาปาย	4.07	มาก	4.36	มาก	4.21	มาก	4.07	มาก	4.07	มาก	4.16	มาก
สาขาฝาง	4.23	มาก	4.15	มาก	4.15	มาก	3.92	มาก	4.08	มาก	4.11	มาก
สาขาไชยปราการ	4.46	มาก	4.62	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด	4.54	มากที่สุด	4.38	มาก	4.52	มากที่สุด
สาขาป่อสร้าง	3.75	มาก	3.75	มาก	3.63	มาก	3.63	มาก	3.75	มาก	3.70	มาก
สาขาแม่แตง	4.71	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	4.14	มาก	4.51	มากที่สุด

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามเจ้าหน้าที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน ด้านสถานะการทำงาน											
	งานมีโอกาสได้ใช้		เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงาน		การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความชัดเจน		ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ		สถานที่ทำงานมีสภาพและบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน		ค่าเฉลี่ยรวม	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สำนักงานเขตเวียงพิงค์	4.33	มาก	4.42	มาก	4.33	มาก	4.50	มากที่สุด	4.17	มาก	4.35	มาก
สาขาแม่ใจ	3.83	มาก	3.83	มาก	3.92	มาก	4.00	มาก	3.75	มาก	3.87	มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.06	มาก	3.82	มาก	4.06	มาก	4.00	มาก	3.94	มาก	3.98	มาก
สาขาแม่ริม	4.50	มากที่สุด	4.29	มาก	4.43	มาก	4.36	มาก	4.50	มากที่สุด	4.42	มาก
สาขาเชียงใหม่	4.09	มาก	4.45	มาก	4.00	มาก	4.36	มาก	4.18	มาก	4.22	มาก
สาขาสันกำแพง	4.25	มาก	4.17	มาก	4.42	มาก	4.50	มากที่สุด	4.75	มากที่สุด	4.42	มาก
สาขาป่าปาย	4.14	มาก	4.21	มาก	4.14	มาก	4.21	มาก	4.21	มาก	4.18	มาก
สาขาฝาง	4.00	มาก	4.15	มาก	4.00	มาก	4.08	มาก	4.15	มาก	4.08	มาก
สาขาไชยปราการ	4.31	มาก	4.23	มาก	4.31	มาก	4.08	มาก	4.23	มาก	4.23	มาก
สาขาบ่อสร้าง	3.63	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก	3.63	มาก	3.75	มาก
สาขาแม่แตง	4.14	มาก	3.57	มาก	4.00	มาก	3.71	มาก	4.00	มาก	3.88	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่คำนวณค่าเฉลี่ยรายหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ปัจจัยเชิงจิตที่คำนวณการทำงาน ด้านเงินเดือน															
	ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับใน ปัจจุบันมีความ เหมาะสม		การมีสิทธิเบิก ค่าใช้จ่ายและเงิน สวัสดิการ		ความต้องการให้ ธนาคารปรับปรุง สวัสดิการให้ดีกว่า ในปัจจุบัน		ปริมาณงานมีความ เหมาะสมกับ เงินเดือน		เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ สามารถเบิก ได้อย่างรวดเร็วทัน ตามความจำเป็น		ค่าเฉลี่ย ทั้งหมด					
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล				
สำนักงานเตรียมจังหวัด	4.25	มาก	4.33	มาก	4.67	มากที่สุด	4.17	มาก	4.25	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก
สาขาแม่จัน	3.83	มาก	3.83	มาก	4.17	มาก	3.92	มาก	4.08	มาก	3.97	มาก	3.96	มาก	3.96	มาก
สาขาแม่ฮ่องสอน	4.06	มาก	3.94	มาก	4.00	มาก	3.88	มาก	3.94	มาก	3.96	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
สาขาแม่ริม	4.43	มาก	4.50	มากที่สุด	4.64	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด	4.46	มาก	4.46	มาก
สาขาเชียงใหม่	4.45	มาก	4.45	มาก	4.09	มาก	4.18	มาก	4.45	มาก	4.32	มาก	4.05	มาก	4.05	มาก
สาขาสันกำแพง	4.33	มาก	4.50	มากที่สุด	4.08	มาก	4.58	มากที่สุด	4.42	มาก	4.38	มาก	4.35	มาก	4.35	มาก
สาขาป่าสัก	4.21	มาก	4.14	มาก	4.29	มาก	4.07	มาก	4.07	มาก	4.16	มาก	4.10	มาก	4.10	มาก
สาขาฝาง	4.00	มาก	3.92	มาก	4.38	มาก	4.08	มาก	4.15	มาก	4.11	มาก	4.02	มาก	4.02	มาก
สาขาไชยปราการ	4.15	มาก	4.15	มาก	4.38	มาก	4.15	มาก	4.15	มาก	4.20	มาก	4.26	มาก	4.26	มาก
สาขาบ่อสร้าง	4.00	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	3.87	มาก	3.88	มาก	3.85	มาก	3.81	มาก	3.81	มาก
สาขาแม่แตง	3.86	มาก	3.86	มาก	4.00	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	3.97	มาก	4.14	มาก	4.14	มาก

จากตารางที่ 30 ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ สำนักงานเขตเวียงพิงค์ สาขาแม่ใจ สาขาแม่ฮ่องสอน สาขาแม่ริม สาขาเชียงดาว สาขาสันกำแพง สาขาปาย สาขาฝาง สาขาไชยปราการ สาขาบ่อสร้าง และสาขาแม่แตง ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 4.33, 3.96, 4.00, 4.46, 4.05, 4.35, 4.10, 4.02, 4.26, 3.81 และ 4.14 ตามลำดับ โดยปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานในแต่ละด้านของทุกหน่วยงานที่สังกัด มีผลในระดับสำคัญมากเช่นกัน

โดยปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.40) และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.35)

สำหรับสาขาแม่ใจ ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

สำหรับสาขาแม่ฮ่องสอน ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01)

สำหรับสาขาแม่ริม ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.51 เท่ากัน) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) และด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.42)

สำหรับสาขาเชียงดาว ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.12)

สำหรับสาขาสันกำแพง ปัจจัยเชิงจิตที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.51) รองลงมาคือ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.42) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.38)

สำหรับสาขาปาย ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.16 เท่ากัน) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.08)

สำหรับสาขาฝาง ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.11 เท่ากัน) รองลงมาคือ ด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98)

สำหรับสาขาไชยปราการ ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงานและด้านสภาวะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23 เท่ากัน) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.20)

สำหรับสาขาบ่อสร้าง ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.86) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

สำหรับสาขาแม่แตง ปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.51) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.04)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved