

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานเขตเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานเขตเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานปฏิบัติการในสำนักงานเขตเชียงใหม่และพนักงานปฏิบัติการสาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ จำนวน 11 สาขา รวม 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คือ ระดับเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 42.7 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.1 อายุ 21- 30 ปี ร้อยละ 51.8 ส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ ร้อยละ 68.2 มีสถานภาพ โสด ร้อยละ 61.8 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 59.1 รายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 43.6 ระยะเวลาในการทำงานในธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ 1 - 3 ปี ร้อยละ 74.5 ส่วนใหญ่เคยทำงานที่อื่นก่อนจะมาทำงานที่ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ร้อยละ 80.9 และเคยทำงานธนาคาร ร้อยละ 56.2 ส่วนสาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยเพราะธนาคารเป็นรัฐวิสาหกิจที่มั่นคง ร้อยละ 83.1

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.40) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.96) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.75) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.24) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.75) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.27) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยสุขอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) ด้านนโยบายองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.38) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.29) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.33) ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก ได้แก่ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ และสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ด้านนโยบายองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกได้แก่ การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.45) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกได้แก่ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน คือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.73) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.92) รองลงมาด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากลำดับแรก คือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.83) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.93) และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมาก ลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.86) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.83) และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.13) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา

ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมา ให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.25) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.66) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.86) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน มีโอกาสเข้าทดสอบ โครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน มีโอกาสเข้าทดสอบ โครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงาน

ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.21) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ด้านลักษณะของงานความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.71) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมา ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.40) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.71) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.11) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.38) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโทให้ความสำคัญสูงสุดในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.92) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.71) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.80) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ มีโอกาสแสดงความสามารถและ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีโอกาสแสดงความสามารถและ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและ แนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเหมาะสม ของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.37) และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.09) และ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.71) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.80) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา ให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.11) และ มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามตำแหน่งงาน ในการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามตำแหน่งงานในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.23) รองลงมาคือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.18) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.14) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงของธนาคาร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.03) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน ความสะอาดของ

สถานที่ทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ด้านนโยบายองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึงโดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ ให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.40) และการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และ ให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ด้านคุณภาพการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

จากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.86) และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.15) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขาให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยสุขอนามัย ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธภาพในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธภาพในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.13) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ด้านนโยบายองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.49) และการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ด้านคุณภาพการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.87) และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง

ข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.98) และ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุখনามัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยสุখনามัย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมา ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) และด้านคุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.35) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.20) และและการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.78) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน ขนาดของสถานที่ทำงาน

เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านนโยบายองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรก คือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.36) และการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และวิธีควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.96) และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.18) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.16)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานเขตเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ **ด้านความสำเร็จของงาน** สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือด้านความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างพนักงานของธนาคารกรุงไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ **ด้านความสำเร็จของงาน** และสอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ **ด้านความสำเร็จในการทำงาน**

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือการใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศรี (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือความรู้ที่สั่งสมไว้ในผลงานที่สำเร็จแล้ว และ **ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณ**

ชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ
ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ

ด้านความยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก
ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ
บุญราศี (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ
การได้รับความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน **และสอดคล้อง**
กับผลการศึกษาของประไพพักตร์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ
ผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญใน
ระดับมากลำดับแรกคือมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน
แล้ว

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับ
แรกคือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ
พรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับ
แรกคือ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ แต่ไม่สอดคล้องกับผล
การศึกษาของไทยรัฐ บุญราศี (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญใน
ระดับมากลำดับแรกคือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด **และไม่สอดคล้อง**
กับผลการศึกษาของประไพพักตร์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน

ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับ
แรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ
พรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับ
แรกคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศี
(2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่
ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ **และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพักตร์**
อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก
ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

พรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศี (2553) ที่ผลการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคืองานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพ พัทธ์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคืองานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน ภาพรวม	การศึกษาครั้งนี้	สอดคล้องกับ	ไม่สอดคล้องกับ
	มาก	พรทิพย์ สุติยะ (2550) ไทยรัฐ บุญราศี (2553)	ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)
ด้านความสำเร็จของงาน	มาก	พรทิพย์ สุติยะ (2550)	ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)
ด้านลักษณะของงาน	มาก		พรทิพย์ สุติยะ (2550) ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)
ด้านการยอมรับนับถือ	มาก	ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)	พรทิพย์ สุติยะ (2550)
ด้านความรับผิดชอบ	มาก	พรทิพย์ สุติยะ (2550)	ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)
ด้านความก้าวหน้า	มาก		พรทิพย์ สุติยะ (2550) ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)

ผลการศึกษาสุขอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศี (2553) ที่ผลการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคืองานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากคือ ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศี (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ความต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ เงินเดือนที่ได้รับ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือเงินเดือนที่ได้รับ และผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือธนาคารมีความมั่นคงมีชื่อเสียง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกได้แก่ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศี (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกคือเป็นงานที่มีความสำคัญกับธนาคาร

ด้านนโยบายองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งไม่

สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศรี (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ การให้สวัสดิการต่างๆ เช่น ลาป่วย ลาภิก ฯลฯ มีความเหมาะสม **และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม**

ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและเป็นกันเอง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศรี (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี **และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา**

ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง **และสอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานและไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยรัฐ บุญราศรี (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขและเป็นกันเอง**

ปัจจัยสุขอนามัย	การศึกษาครั้งนี้	สอดคล้องกับ	ไม่สอดคล้องกับ
ภาพรวม	มาก	ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)	พรทิพย์ สุติยะ (2550) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)
ด้านเงินเดือน	มาก	ไทยรัฐ บุญราศี (2553)	พรทิพย์ สุติยะ (2550) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)
ด้านความมั่นคงในงาน	มาก	พรทิพย์ สุติยะ (2550) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)	-
ด้านสภาพการทำงาน	มาก	พรทิพย์ สุติยะ (2550) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)	ไทยรัฐ บุญราศี (2553)
ด้านตำแหน่งงาน	มาก		พรทิพย์ สุติยะ (2550) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)
ด้านนโยบายองค์กร	ปานกลาง	-	พรทิพย์ สุติยะ (2550) ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)
ด้านคุณภาพในการ ปกครองบังคับบัญชา	มาก	-	พรทิพย์ สุติยะ (2550) ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)
ด้านคุณภาพของ ความสัมพันธ์ของคน ในองค์กร	มาก	-ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554)	พรทิพย์ สุติยะ (2550)

ข้อค้นพบ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจุดใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานเขตเชียงใหม่ มีข้อค้นพบดังนี้

- พบว่าส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานในธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ 1-3 ปี และส่วนใหญ่ เคยทำงานที่อื่นก่อนจะมาทำงานที่ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 56.2 ที่เคยทำงานเป็นธนาคาร ส่วนร้อยละ 43.8 ไม่เคยทำงานธนาคารมาก่อน
- สาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย เพราะเห็นว่าธนาคารเป็นรัฐวิสาหกิจที่มั่นคง
- ผลการศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านลักษณะ

ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านความก้าวหน้า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

4. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติพบว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญในระดับปานกลางในเรื่อง ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ส่วนพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับมากกับปัจจัยย่อยเรื่องนี้

5. ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงานในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญในระดับปานกลางในเรื่อง ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย ส่วนพนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในเรื่อง ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย

ขณะที่ตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับมาก และพบว่าพนักงานพิเศษให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด

ขณะที่พนักงานพิเศษให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องนี้เช่นกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าในเรื่อง ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญในระดับมาก

6. ด้านความยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับระดับเจ้าหน้าที่ และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญมากในเรื่อง การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ขณะที่พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และในเรื่อง มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานพนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ขณะที่เพศชายให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่พนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

7. ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัยย่อย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานในการที่ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง ความเหมาะสมของปริมาณงาน ขณะที่พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่พนักงานระดับการศึกษาปริญญาโทให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

8. ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่อง องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ที่ให้ความสำคัญในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา พบว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องนี้เหมือนกัน

9. ปัจจัยสุขอนามัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

10. ด้านนโยบายขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า ในเรื่อง การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ขณะที่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับมาก และในเรื่อง การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร และการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และในเรื่อง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่อาวุโส และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าในเรื่อง การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร เพศชายให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่อง การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าในเรื่อง การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร และการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ และความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่การศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

11. ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่อง ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา พบว่าให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมากเหมือนกัน

12. ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา พบว่าให้ความสำคัญทุกปัจจัยย่อยในระดับมากเหมือนกัน

13. ด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่อง ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน ที่ให้ความสำคัญในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน ขณะที่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และในเรื่อง ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ และผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสให้ความสำคัญในระดับมาก และในเรื่องขนาดของสถานที่ทำงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าในเรื่อง ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน พบว่าเพศชายให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมาก และในเรื่อง ขนาดของสถานที่ทำงาน พบว่าเพศชายให้ความสำคัญในระดับมาก ขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

14. ด้านเงินเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานพบว่าในเรื่อง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน พนักงานตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ และ

ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา ให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้มีความสำคัญในระดับมาก

15. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานทุกระดับตำแหน่ง ทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกระดับการศึกษา ให้มีความสำคัญทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานเขตเชียงใหม่ จากข้อค้นพบผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะระดับส่วนกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร ควรชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่ และความยืดหยุ่นในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายของธนาคาร

ด้านเงินเดือน ควรพิจารณาค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการให้เหมาะสม และมอบหมายงานให้ทำตามความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และควรคำนึงถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านความมั่นคงในงาน ควรสร้างความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน โดยมีกรอบการพิจารณาตำแหน่งให้ชัดเจน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน และไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน

2. ข้อเสนอแนะระดับสาขา

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสาขาควรให้พนักงานได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของตนเอง เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งการให้ความสำคัญกับพนักงานนั้น เป็นสิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง บางเรื่องนั้นอาจจะเป็นสิ่งที่จับต้องได้และคุ้นเคย เช่น รางวัลหรือการยกย่องต่างๆ แต่การให้ความสำคัญกับพนักงาน บางครั้งก็อาจให้ในสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ซึ่งอาจจะมีค่ามากกว่าสิ่งที่จับต้องได้ เช่น การเผยแพร่และการแสดงผลงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคคลมีความภูมิใจ มั่นใจในความสามารถของตน

ทั้งยังจะได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป มีชื่อเสียงจากการเผยแพร่ผลงานที่ดีเด่น จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ทำงานแล้วมีความสุข

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสาขา ควรสร้างความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกันโดยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ

ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสาขา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้พนักงาน และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานควรมีความเหมาะสมของปริมาณงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเครียดกับการทำงานจนเกินไป

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารสาขา ควรจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ ด้านอื่นเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และได้เพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ที่ตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เพื่อให้ได้รับการปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผู้บริหารสาขา ควรสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานแก่พนักงานทุกระดับตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานได้ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองระหว่างพนักงานและมีโอกาสได้ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน หากผู้บริหารและพนักงานในสาขาเข้าใจกันดี ไม่ลำบากใจ ไม่มีการบงคับขู่เข็ญ ทุกคนช่วยเหลือกัน ควรมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์รับประทานอาหารร่วมกันระหว่างพนักงานกับผู้บริหารในโอกาสพิเศษ ก็จะทำให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารสาขา ควรเน้นในเรื่องของความสะอาดของสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และควรจัดขนาดของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม นอกจากนั้นควรจัดเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีแสงสว่างการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เช่น การจัดให้มีสวนหย่อม มีมุมกาแฟ เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะระดับพนักงาน

ด้านลักษณะของงาน พนักงานควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความถนัดในงานที่ปฏิบัติและตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่และอย่างเต็มความสามารถตรงกับความถนัดในงานและความรู้ที่ได้ศึกษามา

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานงานควรมีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ธนาคารวางไว้

ข้อจำกัดในการศึกษา

ในเรื่องด้านค่าตอบแทนมีคำถามเพียงข้อเดียว อาจทำให้ผลการศึกษากเกิดความเบี่ยงเบนได้