

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อสังกัดฝ่ายสินเชื่อธุรกิจขนาดกลางภาคเหนือธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อสังกัดฝ่ายสินเชื่อธุรกิจขนาดกลาง ภาคเหนือธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานสินเชื่อ สังกัดฝ่ายสินเชื่อธุรกิจขนาดกลางภาคเหนือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 132 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คือ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ร้อยละ 39.40 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.5 มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 37.9 สถานภาพโสด ร้อยละ 56.10 ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 84.10 มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดคือ 30,001 บาท – 40,000 บาท ร้อยละ 32.60 ระยะเวลาในการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) คือ 5 - 10 ปี ร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 62.10 สาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับ บมจ.ธนาคารกรุงไทย คือ ธนาคารให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า ร้อยละ 19.70

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.18) ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) การตัดสินใจ

หรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.48) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) ในปีจ้อย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้งหมดเรียงลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.12) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.11) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในปีจ้อย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และให้ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.31) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.30) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.23) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) ในปีจ้อย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมา การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.26) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และความเหมาะสมของปริมาณงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.76) ในปีจ้อย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.92) มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.77) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.55) และมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน(ค่าเฉลี่ย 4.37) ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ความยืดหยุ่นในการบริหาร และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.80) การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS (ค่าเฉลี่ย 3.75) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.05) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.99) ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.91) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) และให้ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือความ

เหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ในปัจจัยย่อยให้ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.69) การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.31) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.73) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.72) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระยะเวลาในการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 2.88) และ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรูที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรูที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.25) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 2.93) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.86) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.76) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน(ค่าเฉลี่ย 3.66)

ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ และความภาคภูมิใจในอาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.42)

รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 2.90) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และมีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.60) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ด้านก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และ ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมา มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.00) และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.96) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.90)รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.86) และ มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.88)

รองลงมา มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.56) และมีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.40)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.14) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.91) และด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

4.2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนก

ตามเพศ

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมาก

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำ
 ทาย (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.09) และความเป็นอิสระ
 ในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.08)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่
 ทำทาย (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย
 (ค่าเฉลี่ย 3.16) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจ
 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
 คือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน
 อาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความ
 ภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)
 และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจ
 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีโอกาสแสดงความสามารถ
 และรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.23) การได้รับความเชื่อถือและรองลงมา ไว้วางใจในงานที่
 รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.22) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่
 สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.14)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสแสดงความสามารถ
 และรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.32) รองลงมา การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่
 รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.29) และความเหมาะสมของปริมาณงาน
 (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึง
 พอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีโอกาสเข้าทดสอบ โครงการ
 เรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.89) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ
 ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.73) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนา
 ตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.52)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.22) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.09) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.14) และด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.55)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

4.3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อบริษัทกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงานมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมาก

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานและการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเองและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)รองลงมา การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะ

ตนในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 3.27) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 20 ปีขึ้นไป 5-10 ปี ไม่เกิน 5 ปี และ 11-20 ปี

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.05) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.19) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.88) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.56) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 5-10 ปี 20 ปีขึ้นไป ไม่เกิน 5 ปี และ 11-20 ปี

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และการได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 - 20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.29) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมา การมีส่วน

ร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.92) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีโอกาสดำเนินการโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.10) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสดำเนินการโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.97) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสดำเนินการโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.69) รองลงมา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.65) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.42)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.93) รองลงมา มีโอกาสดำเนินการโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.63) และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.56)

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.57)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตาม ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตาม ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตาม ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมา การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS และความยืดหยุ่นในการบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.96) และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา ความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.87) และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความ

ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.55) และความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา ความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.08) และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความไว้นือเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.04) และการสร้างบรรยากาศความไว้นือเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความไว้นือเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมา การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.16) และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.54) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.34) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.24) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมา ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.96) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ด้านความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.23) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.64) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานในทุกระดับมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.75) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมา ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.88) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในทุกระดับมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา ด้านด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.57) รองลงมาด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.10)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมาก

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ และการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมามีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ และการชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.02) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.23)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย) 4.47 รองลงมา การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.44) และความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.43)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และการมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.64)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.33) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

เพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.63) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95)

เพศหญิงมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.98)

5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมา

การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา ความยืดหยุ่นในการบริหาร และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย3.65)รองลงมา ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย3.62) และการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.74) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและความยืดหยุ่นในการบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย3.63)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.14) และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) และการสั่งงานมอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

(ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.08) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.48) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.43)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.38) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.54) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.46)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.07) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา ชั่วโมงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.89) และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน และ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา การมีสิทธิการเบิก

ค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านความมุ่งมั่นในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.33) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.35) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงของธนาคาร และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.44) และรองลงมา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และรองลงมา ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 11 -20 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) และด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อสังกัดฝ่ายสินเชื่อธุรกิจขนาดกลางภาคเหนือธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามารยาท ศรีเงิน(2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูรย์ พบว่า การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยที่บำรุงรักษา พนักงานให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และผลการศึกษาของประโกชน์ เกิดเจริญ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจพบว่า พนักงานให้ความสำคัญภาพรวมในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เช่นกัน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและด้านความมั่นคงในงาน เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทราวดี ชันชอุบล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บิวตี้รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขต 1 พบว่า ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประโกชน์ เกิดเจริญ (2554) เรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้าน

นโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และไม่สอดคล้องกับมารยาท ศรีเงิน(2554) เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานห่างหุ้นส่วนจำกัด ไพญา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในภาพรวมด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อค้นพบ

1. พบว่าพนักงานร้อยละ 37.0 เคยย้ายสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับ บมจ.ธนาคารกรุงไทย เพราะธนาคารให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า รองลงมาธนาคารเป็นรัฐวิสาหกิจที่มั่นคง

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ด้านลักษณะของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจต่อบ้างปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่ระยะเวลาทำการงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมต่อบ้างปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลาง

3. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ที่สำคัญ ให้เสมอ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจต่อบ้างปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่ระยะเวลาทำการงาน ไม่เกิน 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมต่อบ้างปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลาง

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจต่อบริษัทในด้านนี้ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมต่อบริษัทในด้านนี้ในระดับปานกลาง

5. ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องมีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจต่อบริษัทในด้านนี้ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานทุกระดับตำแหน่ง ทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกระยะเวลาในการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง

7. ด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ชั่วโมงการทำงาน และความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน

เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจ โดยรวมต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงทุกระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจโดยรวมต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง

8. ด้านเงินเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน และพบว่าพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และพนักงานที่ระยะเวลาทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ไม่เกิน 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในเรื่องนี้ในระดับปานกลางเช่นกัน

9. ด้านตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่

อาวุโส และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และ พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง พนักงานทุกระยะเวลาในการทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อสังกัดฝ่ายสินเชื่อธุรกิจ ขนาดกลางภาคเหนือธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีข้อเสนอแนะตามปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางดังนี้

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือ ธนาคารควรให้ความสำคัญในการสร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาควรไว้วางใจในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการทำงานซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำอย่างเสมอๆ และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน โดยการยกย่องชมเชยภายในองค์กร เมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี และได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพนักงานตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย ที่มีระยะเวลาทำงาน ไม่เกิน 5 ปี 11 ปีขึ้นไป ที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีผลงานประจักษ์ชัด และมีความยุติธรรมในการจัดสรรรางวัลให้พนักงาน

ด้านความรับผิดชอบ ธนาคารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนมอบหมายงานให้รับผิดชอบและมีความเป็นอิสระในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเกณฑ์ มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตามความเหมาะสมของปริมาณงาน โดยเฉพาะพนักงานตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย ที่มีระยะเวลาทำงาน ระยะเวลาทำการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จนถึง 11 ปีขึ้นไป ควรมีความเหมาะสมของปริมาณงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมกลุ่มเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข และจัดสรรอัตราค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีการมอบหมายให้สอดคล้องกับทักษะและความถนัดของแต่ละบุคคล

ด้านความก้าวหน้าในงาน ธนาคารควรเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยให้พนักงานได้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยอาจจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมพนักงานตลอดทั้งปีหรือการได้มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านอื่นๆเพิ่ม และมีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเองและการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นสูงขึ้น โดยเฉพาะพนักงานตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการฝ่าย ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนา เช่น มีการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ เพื่อรักษาความสามารถที่มีอยู่และเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และองค์ความรู้ใหม่นำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ธนาคารควรมีนโยบายในการบริหารงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และปฏิบัติในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องและเสมอภาค การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ควรความยืดหยุ่นในการบริหาร และควรมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบ **Human resource management system (HRMS)** โดยการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านสภาพการทำงาน ธนาคารควรให้ความสำคัญในการทำงานโดยมีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ และจำนวนพนักงานควรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และจำนวนชั่วโมงทำงาน

ด้านเงินเดือน ธนาคารควรให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่พนักงานได้รับให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งงาน ธนาคารควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งให้มีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม และควรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ทุกคนในทีมเดียวกันในหน่วยงานเดียวกันต้องช่วยกัน รับผิดชอบตามภาระหน้าที่ ตามตำแหน่งงานของตนเองในทีมนั้นๆ