

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน นำเสนอตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ทรัพย์สินที่เป็นเจ้าของ การเคยย้ายสถานที่ทำงาน และสาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับธนาคารกรุงไทย (ตารางที่ 1 – 10)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ (ตารางที่ 11 – 17)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน (ตารางที่ 18 -29)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือน (ตารางที่ 29-64)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย (ตารางที่ 65-123)

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	75	40.8
หญิง	109	59.2
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง ร้อยละ 59.2 เป็นเพศชาย ร้อยละ 40.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-25 ปี	14	7.6
26-35 ปี	33	17.9
36-45 ปี	79	42.9
46-55 ปี	52	28.3
55 ปีขึ้นไป	6	3.3
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดหรือร้อยละ 42.9 มีอายุ 36-45 ปี รองลงมาคือ อายุ 46-55 ปี ร้อยละ 28.3 และอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 17.9

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	53	28.8
สมรส/อยู่ด้วยกัน	116	63.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	15	8.2
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 63.0 รองลงมาคือ เป็นโสด ร้อยละ 28.8 และหม้ายหรือหย่าร้างและแยกกันอยู่ ร้อยละ 8.2

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	8	4.3
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	19	10.3
ปริญญาตรี	128	69.6
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	29	15.8
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.6 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 15.8 และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 10.3

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	9	4.9
ระดับปฏิบัติหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ	78	42.4
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	65	35.3
ระดับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ	18	9.8
ระดับผู้จัดการ	14	7.6
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดหรือร้อยละ 42.4 คือ ระดับปฏิบัติหน้าที่บริการลูกค้าและสินเชื่อ รองลงมาคือ ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ร้อยละ 35.3 และระดับหัวหน้าส่วนหรือรองผู้จัดการ ร้อยละ 9.8

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000-20,000 บาท	17	9.2
20,001-30,000 บาท	45	24.5
30,001-40,000 บาท	68	37.0
40,001 บาทขึ้นไป	54	29.3
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดหรือร้อยละ 37.0 มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท รองลงมาคือ 40,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 29.3 และ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 24.5

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานใน
ธนาคารกรุงไทย

ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	17	9.2
5-14 ปี	53	28.8
15-24 ปี	79	42.9
25-34 ปี	30	16.4
35 ปีขึ้นไป	5	2.7
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดหรือร้อยละ 42.9 มี
ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี รองลงมาคือ 5-14 ปี ร้อยละ 28.8 และ 25-34
ปี ร้อยละ 16.4

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเป็นเจ้าของสินทรัพย์

สินทรัพย์	จำนวน	ร้อยละ
บ้านเดี่ยว	129	70.1
บ้านทาวน์เฮ้าส์/บ้านแฝด	18	9.8
คอนโดมิเนียม	11	6.0
ที่ดิน	111	60.3
โทรทัศน์จอแบน	100	54.3
โทรศัพท์มือถือ	165	89.7
เครื่องเสียง	129	70.1
รถยนต์ส่วนบุคคล	154	83.7
รถกระบะหรือรถบรรทุก	32	17.4
คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก	47	25.5
เครื่องประดับ/อัญมณี	122	66.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 184 ราย

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีทรัพย์สินเป็นโทรศัพท์มือถือ ร้อยละ 89.7 รองลงมาคือ รถยนต์ส่วนบุคคล ร้อยละ 83.7 และ บ้านเดี่ยวและเครื่องเสียง เท่ากัน ร้อยละ 70.1

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการย้ายสถานที่ทำงาน ก่อนที่จะมาทำงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย

การย้ายสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	95	51.6
เคย	89	48.4
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดหรือร้อยละ 51.6 ไม่เคยย้ายสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย และ เคย ย้ายสถานที่ทำงาน ร้อยละ 48.4

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายมาทำงาน กับ บมจ. ธนาคารกรุงไทย

สาเหตุที่ย้ายทำงานกับบมจ. ธนาคารกรุงไทย	จำนวน	ร้อยละ
ย้ายตามครอบครัว	8	9.0
ธนาคารให้เงินเดือนและสวัสดิการดีกว่า	39	43.8
ธนาคารเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคง	61	68.5
ได้ทำงานตรงตามวิชาชีพ	19	21.3
ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม	22	24.7
อื่นๆ	12	13.5

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 89 ราย ที่เคยย้ายที่ทำงานมาก่อน
: อื่นๆ ได้แก่ การควบรวมของธนาคารมหานคร

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดหรือร้อยละ 68.5 สาเหตุที่ย้ายมาทำงานกับ บมจ. ธนาคารกรุงไทย เพราะ ธนาคารเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคง รองลงมาคือธนาคารให้เงินเดือนและสวัสดิการดีกว่า ร้อยละ 43.8 และ ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 24.7 ส่วนในรายอื่นๆ ได้แก่ การควบรวมของธนาคารมหานคร ร้อยละ 13.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	33 (17.9)	103 (56.0)	44 (23.9)	2 (1.1)	2 (1.1)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	46 (25.0)	94 (51.1)	42 (22.8)	0 (0.0)	2 (1.1)	3.99 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ	42 (22.8)	97 (52.7)	44 (23.9)	0 (0.0)	1 (0.5)	3.97 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	41 (22.3)	99 (53.8)	42 (22.8)	0 (0.0)	2 (1.1)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	36 (19.6)	98 (53.3)	47 (25.5)	0 (0.0)	3 (1.6)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.94 (มาก)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับใน ความสามารถและได้รับการยกย่องนับ ถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับการยกย่องชมเชยภายใน องค์กร	25 (13.6)	88 (47.8)	65 (35.3)	5 (2.7)	1 (0.5)	3.71 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและ สังคมยอมรับ	37 (20.1)	108 (58.7)	38 (20.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.98 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ ผู้บังคับบัญชา	29 (15.8)	91 (49.5)	59 (32.1)	3 (1.6)	2 (1.1)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	33 (17.9)	96 (52.2)	49 (26.6)	4 (2.2)	2 (1.1)	3.84 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านใน การทำงานและมักจะมอบหมายงานที่ สำคัญๆ เสมอ	29 (15.8)	92 (50.0)	54 (29.3)	5 (2.7)	4 (2.2)	3.74 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบใน ผลการปฏิบัติงาน	21 (11.4)	75 (40.8)	72 (39.1)	9 (4.9)	7 (3.8)	3.51 (มาก)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	56 (30.4)	94 (51.1)	29 (15.8)	3 (1.6)	2 (1.1)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.81 (มาก)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ มีความภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.98) การได้รับการยอมรับจาก

เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) การได้รับการยอมรับจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.77) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.74) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.71) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	28 (15.2)	86 (46.7)	59 (32.1)	10 (5.4)	1 (0.5)	3.71 (มาก)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	25 (13.6)	92 (50.0)	48 (26.1)	17 (9.2)	2 (1.1)	3.66 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	10 (5.4)	46 (25.0)	75 (40.8)	35 (19.0)	18 (9.8)	2.97 (ปานกลาง)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	34 (18.5)	87 (47.3)	46 (25.0)	9 (4.9)	8 (4.3)	3.71 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	18 (9.8)	72 (39.1)	72 (39.1)	16 (8.7)	6 (3.3)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.50 (มาก)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมี

โอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.66) และมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น (ค่าเฉลี่ย 3.43) มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	14 (7.6)	72 (39.1)	92 (50.0)	2 (1.1)	4 (2.2)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นที่งานท้าทาย	15 (8.2)	73 (39.7)	78 (42.4)	12 (6.5)	6 (3.3)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	17 (9.2)	80 (43.5)	72 (39.1)	12 (6.5)	3 (1.6)	3.52 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	20 (10.9)	86 (46.7)	68 (37.0)	8 (4.3)	2 (1.1)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	9 (4.9)	79 (42.9)	80 (43.5)	13 (7.1)	3 (1.6)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.50 (มาก)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.49) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นที่งานท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.43) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
องค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	12 (6.5)	69 (37.5)	84 (45.7)	13 (7.1)	6 (3.3)	3.37 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	13 (7.1)	58 (31.5)	85 (46.2)	21 (11.4)	7 (3.8)	3.27 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	10 (5.4)	56 (30.4)	91 (49.5)	19 (10.3)	8 (4.3)	3.22 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	11 (6.0)	67 (36.4)	82 (44.6)	18 (9.8)	6 (3.3)	3.32 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ องค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.37) การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.32) ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.27) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	15 (8.2)	88 (47.8)	65 (35.3)	14 (7.6)	2 (1.1)	3.54 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	11 (6.0)	85 (46.2)	71 (38.6)	14 (7.6)	3 (1.6)	3.47 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	12 (6.5)	97 (52.7)	68 (37.0)	5 (2.7)	2 (1.1)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	12 (6.5)	82 (44.6)	81 (44.0)	8 (4.3)	1 (0.5)	3.52 (มาก)
มีโอกาสดำเนินการตามความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	20 (10.9)	86 (46.7)	70 (38.0)	6 (3.3)	2 (1.1)	3.63 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	21 (11.4)	100 (54.3)	61 (33.2)	1 (0.5)	1 (0.5)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ มีโอกาสดำเนินการตามความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.63) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	3.81	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.50	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.50	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว	3.29	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.59	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	18 (9.8)	84 (45.7)	74 (40.2)	5 (2.7)	3 (1.6)	3.59 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่	18 (9.8)	97 (42.7)	63 (34.2)	1 (0.5)	5 (2.7)	3.66 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	17 (9.2)	80 (43.5)	80 (43.5)	5 (2.7)	3 (1.1)	3.57 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	16 (8.7)	71 (38.6)	85 (46.2)	9 (4.9)	3 (1.6)	3.48 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	24 (13.0)	81 (44.0)	74 (40.2)	2 (1.1)	3 (1.6)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.59) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความยืดหยุ่นในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	20 (10.9)	93 (50.5)	66 (35.9)	2 (1.1)	3 (1.6)	3.68 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	19 (10.3)	86 (46.7)	66 (35.9)	10 (5.4)	3 (1.6)	3.59 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	20 (10.9)	85 (46.2)	72 (39.1)	2 (1.1)	5 (2.7)	3.61 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	24 (13.0)	80 (43.5)	69 (37.5)	7 (3.8)	4 (2.2)	3.61 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	28 (15.2)	88 (47.8)	56 (30.4)	7 (3.8)	5 (2.7)	3.69 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	24 (13.0)	80 (43.5)	70 (38.0)	6 (3.3)	4 (2.2)	3.62 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	26 (14.1)	101 (54.9)	50 (27.2)	2 (1.1)	5 (2.7)	3.77 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	28 (15.2)	76 (41.3)	66 (35.9)	10 (5.4)	4 (2.2)	3.62 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	30 (16.3)	74 (40.2)	70 (38.0)	8 (4.3)	2 (1.1)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.65 (มาก)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความสนใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.69) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	27 (14.7)	92 (50.0)	57 (31.0)	5 (2.7)	3 (1.6)	3.73 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	27 (14.7)	83 (45.1)	65 (35.3)	6 (3.3)	3 (1.6)	3.68 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	31 (16.8)	78 (42.4)	65 (35.3)	6 (3.3)	4 (2.2)	3.68 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	36 (19.6)	78 (42.4)	58 (31.5)	9 (4.9)	3 (1.6)	3.73 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	33 (17.9)	85 (46.2)	53 (28.8)	10 (5.4)	3 (1.6)	3.73 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	36 (19.6)	82 (44.6)	50 (27.2)	12 (6.5)	4 (2.2)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.72 (มาก)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	36 (19.6)	94 (51.1)	46 (25.0)	5 (2.7)	3 (1.6)	3.84 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	47 (25.5)	80 (43.5)	50 (27.2)	5 (2.7)	2 (1.1)	3.90 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	37 (20.1)	81 (44.0)	55 (29.9)	8 (4.3)	3 (1.6)	3.77 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	40 (21.7)	80 (43.5)	52 (28.3)	9 (4.9)	3 (1.6)	3.79 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	39 (21.2)	75 (40.8)	60 (32.6)	6 (3.3)	4 (2.2)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.81 (มาก)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.90) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.84) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.79) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	30 (16.3)	80 (43.5)	65 (35.3)	6 (3.3)	3 (1.6)	3.70 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	31 (16.8)	81 (44.0)	62 (33.7)	7 (3.8)	3 (1.6)	3.71 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	30 (16.3)	74 (40.2)	69 (37.5)	9 (4.9)	2 (1.1)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	25 (13.6)	82 (44.6)	67 (36.4)	6 (3.3)	4 (2.2)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	27 (14.7)	81 (44.0)	64 (34.8)	6 (3.3)	6 (3.3)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.67 (มาก)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.70) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือนที่ได้รับ	31 (16.8)	79 (42.9)	64 (34.8)	6 (3.3)	4 (2.2)	3.69 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	28 (15.2)	68 (37.0)	70 (38.0)	14 (7.6)	4 (2.2)	3.55 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา	19 (10.3)	73 (39.7)	73 (39.7)	15 (8.2)	4 (2.2)	3.48 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	22 (12.0)	90 (48.9)	57 (31.0)	12 (6.5)	3 (1.6)	3.63 (มาก)
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	29 (15.8)	87 (47.3)	60 (32.6)	5 (2.7)	3 (1.6)	3.73 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	30 (16.3)	77 (41.8)	60 (32.6)	12 (6.5)	5 (2.7)	3.63 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	16 (8.7)	55 (29.9)	64 (34.8)	39 (21.2)	10 (5.4)	3.15 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซ่อมรถ และอื่นๆ	30 (16.3)	85 (46.2)	51 (27.7)	13 (7.1)	5 (2.7)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.57 (มาก)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.69) สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซ่อมรถและอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.66) สวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการค่า

รักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.48) และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	64 (34.8)	80 (43.5)	36 (19.6)	1 (0.5)	3 (1.6)	4.09 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	83 (45.1)	78 (42.4)	19 (10.3)	0 (0.0)	4 (2.2)	4.28 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	81 (44.0)	80 (43.5)	21 (11.4)	0 (0.0)	2 (1.1)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.22 (มาก)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.28) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	73 (39.7)	78 (42.4)	27 (14.7)	1 (0.5)	5 (2.7)	4.16 (มาก)
มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	67 (36.4)	82 (44.6)	31 (16.8)	2 (1.1)	2 (1.1)	4.14 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	54 (29.3)	84 (45.7)	37 (20.1)	4 (2.2)	5 (2.7)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.09 (มาก)

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.14) และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	33 (17.9)	64 (34.8)	60 (32.6)	21 (11.4)	6 (3.3)	3.53 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	30 (16.3)	73 (39.7)	57 (31.0)	18 (9.8)	6 (3.3)	3.56 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	30 (16.3)	78 (42.4)	59 (32.1)	10 (5.4)	7 (3.8)	3.62 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	34 (18.5)	88 (47.8)	50 (27.2)	6 (3.3)	6 (3.3)	3.75 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	32 (17.4)	95 (51.6)	48 (26.1)	5 (2.7)	4 (2.2)	3.79 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	24 (13.0)	80 (43.5)	60 (32.6)	15 (8.2)	5 (2.7)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.63 (มาก)

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และชั่วโมงการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	31 (16.8)	91 (49.5)	54 (29.3)	5 (2.7)	3 (1.6)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	32 (17.4)	96 (52.2)	48 (26.1)	5 (2.7)	3 (1.6)	3.81 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	36 (19.6)	94 (51.1)	48 (26.1)	3 (1.6)	3 (1.6)	3.85 (มาก)
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	36 (19.6)	94 (51.3)	48 (26.1)	4 (2.2)	2 (1.1)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.82 (มาก)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าให้ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.85) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร	3.59	มาก
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.65	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.67	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.57	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.22	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.09	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.63	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.82	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร และด้านค่าตอบแทน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

4.1 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.88 (มาก)	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.05 (มาก)	3.94 (มาก)	3.99 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง สำเร็จ	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.95 (มาก)	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94 (มาก)	3.94 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 29 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.56 (มาก)	3.82 (มาก)	3.71 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.84 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.76 (มาก)	3.89 (มาก)	3.84 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.74 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.55 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.12 (มาก)	4.06 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.12, 4.06)

เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.73 (มาก)	3.61 (มาก)	3.66 (มาก)
มีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน	3.04 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3.56 (มาก)	3.81 (มาก)	3.71 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 31 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.81)

เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.55 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นที่งานท้าทาย	3.56 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.59 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.68 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.49 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 32 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.68, 3.58)

เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.45 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.35 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.33 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.44 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.45, 3.31) เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)	3.54 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและ แนวทางการปฏิบัติงาน	3.51 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับความต้องการ	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.47 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่าง เต็มที่	3.63 (มาก)	3.63 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกันตามเพศ

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.73, 3.77)

เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.07 (มาก)	3.76 (มาก)	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.71 (มาก)	3.91 (มาก)	4.04 (มาก)	4.06 (มาก)	3.83 (มาก)	3.99 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ	3.71 (มาก)	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)	4.06 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.00 (มาก)	3.85 (มาก)	3.95 (มาก)	4.08 (มาก)	3.67 (มาก)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.00 (มาก)	3.88 (มาก)	3.84 (มาก)	3.98 (มาก)	3.67 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90 (มาก)	3.88 (มาก)	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)	3.83 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามอายุ

ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)	3.17 (มาก)	3.71 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)	4.06 (มาก)	4.06 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.98 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.79 (มาก)	3.79 (มาก)	3.87 (มาก)	3.65 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.71 (มาก)	3.85 (มาก)	3.90 (มาก)	3.79 (มาก)	3.67 (มาก)	3.84 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ	3.57 (มาก)	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.74 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.53 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.93 (มาก)	4.15 (มาก)	4.08 (มาก)	4.15 (มาก)	3.50 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 (มาก)	3.80 (มาก)	3.86 (มาก)	3.80 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้มีอายุ 55 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี อายุ 26-35 ปี อายุ 36-45 ปี และ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.93, 4.15, 4.08 ,4.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.79 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.71 (มาก)	3.76 (มาก)	3.61 (มาก)	3.73 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	1.67 (น้อย)	2.97 (ปานกลาง)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	4.07 (มาก)	4.09 (มาก)	3.82 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	2.17 (น้อย)	3.71 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น	3.43 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 37 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07, 4.09, 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามอายุ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.50 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นที่งานท้าทาย	3.43 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)	3.71 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.57 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 38 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี 36-45 ปี และ 46-55 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี และ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.64, 3.61, 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามอายุ

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.79 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.43 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.57 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี 36-45 ปี 46-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี 36-45 ปี และ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.42, 3.32, 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ด้านความรับผิดชอบ	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.57 (มาก)	3.52 (มาก)	3.63 (มาก)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.57 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.67 (มาก)	3.52 (มาก)
มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.79 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.62 (มาก)	3.83 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.71 (มาก)	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.59 (มาก)	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 40 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี 36-45 ปี 46-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป
มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจ
โดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี 36-45 ปี 46-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป มีความพึง
พอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูก
ควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.73, 3.77, 3.73, 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)	3.97 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	4.03 (มาก)	3.99 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)	3.99 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.63 (มาก)	4.05 (มาก)	3.95 (มาก)	4.03 (มาก)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.63 (มาก)	3.79 (มาก)	3.89 (มาก)	4.03 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.85 (มาก)	3.91 (มาก)	3.93 (มาก)	4.01 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.00 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.78 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.80 (มาก)	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00 (มาก)	3.68 (มาก)	3.84 (มาก)	3.86 (มาก)	3.84 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ	3.63 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.76 (มาก)	3.74 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.00 (มาก)	4.16 (มาก)	4.09 (มาก)	4.03 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.68 (มาก)	3.84 (มาก)	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.16, 4.09, 4.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจต่อยุคปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.63 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)	3.71 (มาก)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.63 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.76 (มาก)	3.66 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.63 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3.13 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.68 (มาก)	4.10 (มาก)	3.71 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.50 (มาก)	3.05 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.65 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 43 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกันไป

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.63 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นที่งานท้าทาย	3.50 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.75 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.63 (มาก)	3.84 (มาก)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.84, 3.59, 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.38 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.25 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.13 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 45 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.39, 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.88 (มาก)	3.63 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.16 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.52 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)	3.55 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.63 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
มีโอกาสดำเนินการตามความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.88 (มาก)	3.53 (มาก)	3.66 (มาก)	3.52 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.88 (มาก)	3.68 (มาก)	3.76 (มาก)	3.76 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 (มาก)	3.52 (มาก)	3.60 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 46 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และมีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า การศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68, 3.76, 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

4.4 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	3.88 (มาก)	4.17 (มาก)	4.21 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.89 (มาก)	3.81 (มาก)	4.03 (มาก)	4.39 (มาก)	4.36 (มาก)	3.99 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ	3.56 (มาก)	3.83 (มาก)	3.98 (มาก)	4.33 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	3.97 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.67 (มาก)	3.91 (มาก)	3.94 (มาก)	4.17 (มาก)	4.29 (มาก)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.33 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.95 (มาก)	4.11 (มาก)	4.43 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 (มาก)	3.81 (มาก)	3.96 (มาก)	4.23 (มาก)	4.36 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งปฏิบัติการมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งบริการลูกค้า/สินเชื่อ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส และหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03, 4.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.11 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.78 (มาก)	3.94 (มาก)	4.07 (มาก)	3.71 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.22 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	4.03 (มาก)	4.33 (มาก)	4.21 (มาก)	3.98 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.82 (มาก)	3.89 (มาก)	4.07 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.89 (มาก)	3.71 (มาก)	3.92 (มาก)	3.89 (มาก)	4.07 (มาก)	3.84 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักจะมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ	3.33 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.86 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)	3.74 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.83 (มาก)	4.07 (มาก)	3.51 (มาก)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.78 (มาก)	4.03 (มาก)	4.05 (มาก)	4.39 (มาก)	4.36 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.86 (มาก)	4.04 (มาก)	4.14 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 48 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งปฏิบัติการมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งบริการลูกค้า/สินเชื่อ เจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.03, 4.05, 4.39, 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.33 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	4.36 (มาก)	3.71 (มาก)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.11 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)	4.29 (มาก)	3.66 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	2.11 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	2.97 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3.22 (ปานกลาง)	3.95 (มาก)	3.60 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.71 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	2.56 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	4.07 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.87 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความ พึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ และผู้จัดการมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับ ปฏิบัติการ หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาส ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.33, 4.00, 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ มี ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.44 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.61 (มาก)	3.93 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.44 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.93 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.22 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)	3.52 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.44 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.72 (มาก)	3.79 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่อาวุโส และหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ ผู้จัดการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ หน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ เจ้าหน้าที่อาวุโส และหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.56, 3.55, 3.65, 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินค้า	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	2.89 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)	3.50 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.67 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	2.56 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	2.89 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.75 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 51 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการผู้จัดการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.29, 3.89,3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.83 (มาก)	4.14 (มาก)	3.54 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.93 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.22 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.62 (มาก)	3.94 (มาก)	3.86 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.11 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.83 (มาก)	3.64 (มาก)	3.52 (มาก)
มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.56 (มาก)	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)	4.06 (มาก)	4.00 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.44 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.82 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.89 (มาก)	3.95 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่าง

ในปัจจุบันย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.56, 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.88 (มาก)	3.67 (มาก)	3.91 (มาก)	4.04 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.82 (มาก)	3.99 (มาก)	4.26 (มาก)	3.99 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ	3.53 (มาก)	3.78 (มาก)	4.00 (มาก)	4.24 (มาก)	3.97 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)	3.99 (มาก)	4.11 (มาก)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	3.87 (มาก)	4.09 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.72 (มาก)	3.76 (มาก)	3.95 (มาก)	4.15 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82, 4.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การได้รับการยอมรับใน ความสามารถและได้รับการยกย่อง นับถือ	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายใน องค์กร	3.59 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.85 (มาก)	3.71 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	3.71 (มาก)	3.91 (มาก)	4.04 (มาก)	4.06 (มาก)	3.98 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ ผู้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)	3.84 (มาก)	3.85 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.85 (มาก)	3.98 (มาก)	3.84 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน ในการทำงานและมักจะมอบหมาย งานที่สำคัญๆ เสมอ	3.59 (มาก)	3.53 (มาก)	3.68 (มาก)	4.06 (มาก)	3.74 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.51 (มาก)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.82 (มาก)	4.07 (มาก)	3.99 (มาก)	4.30 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.81 (มาก)	3.98 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.82, 4.07, 4.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.59 (มาก)	3.51 (มาก)	3.72 (มาก)	3.89 (มาก)	3.71 (มาก)
มีโอกาสนำความรู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.47 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)	3.83 (มาก)	3.66 (มาก)
มีโอกาสดำเนินการต่อและดูงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
มีโอกาสดำเนินการทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3.76 (มาก)	3.89 (มาก)	3.84 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.06 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีโอกาสเข้าทดสอบ โครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.76, 3.89, 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อยังปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านลักษณะงานที่ทำ	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับ บัญชาน้อย	3.35 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นที่งานท้าทาย	3.29 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.24 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.81 (มาก)	3.52 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.53 (มาก)	3.62 (มาก)	3.56 (มาก)	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ ได้ศึกษามา	3.53 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว	รายได้ต่อเดือน				
	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.35 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.47 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 57 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการกำหนดชั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.40, 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรับผิดชอบ	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.54 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.53 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.53 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.80 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.47 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.52 (มาก)
มีโอกาสดูแลความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.82 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.91 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.71 (มาก)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	4.02 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.83 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.60, 3.66, 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.94 (มาก)	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.65 (มาก)	3.77 (มาก)	4.15 (มาก)	4.07 (มาก)	4.40 (มาก)	3.99 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ	3.65 (มาก)	3.89 (มาก)	4.05 (มาก)	4.07 (มาก)	4.20 (มาก)	3.97 (มาก)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.88 (มาก)	3.81 (มาก)	4.11 (มาก)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.88 (มาก)	3.81 (มาก)	3.94 (มาก)	3.93 (มาก)	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80 (มาก)	3.79 (มาก)	4.05 (มาก)	3.97 (มาก)	4.08 (มาก)	3.94 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.65 (มาก)	3.58 (มาก)	3.84 (มาก)	3.63 (มาก)	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.94 (มาก)	3.79 (มาก)	4.16 (มาก)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.74 (มาก)	3.91 (มาก)	3.53 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.71 (มาก)	3.79 (มาก)	3.92 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)	3.84 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและ	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)	3.89 (มาก)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)	3.74 (มาก)
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)	3.51 (มาก)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.94 (มาก)	3.94 (มาก)	4.25 (มาก)	3.93 (มาก)	4.20 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)	3.95 (มาก)	3.70 (มาก)	3.94 (มาก)	3.80 (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทยมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และความภาคภูมิใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี 15-24 ปี 25-34 ปี และ 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.94, 4.25, 3.93 และ 4.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)
มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.59 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.66 (มาก)
มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.24 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.20 (น้อย)	2.97 (ปานกลาง)
มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง	3.94 (มาก)	3.83 (มาก)	3.76 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.24 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทยมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปีจ้บย่อพบว่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานใน
 ราชการกรงไทย ไม่นเกิน 5 ปี และ 5-14 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสเข้า
 ทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.94, 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในราชการกรงไทย 15-24 ปี และ 25-34 ปี มี
 ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ
 ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.80, 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในราชการกรงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึง
 พอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงาน
 ที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในราชการกรงไทยทุกช่วง มีความพึง
 พอใจต่อบ้างย่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาน้อย	3.41 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นที่งานท้าทาย	3.35 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)	3.80 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.41 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.70 (มาก)	3.60 (มาก)	3.52 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.65 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.57 (มาก)	3.80 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.47 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี 5-14 ปี และ 15-24 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.65, 3.47, 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชา น้อย ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานท้าทาย และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรมีการกำหนดขั้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.41 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.60 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.65 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.35 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)
การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.41 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 63 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ธนาคารกรุงไทยมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปีจ้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี และ 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.30, 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการกำหนดขึ้นทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจนและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านความรับผิดชอบ	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)	3.54 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.53 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.59 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.70 (มาก)	3.80 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.59 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	3.52 (มาก)
มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.82 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)	3.77 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 64 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสแสดงความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี และ 15-24 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วง มีความพึงพอใจต่อยุคปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ในธนาคารกรุงไทย

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.64 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่	3.79 (มาก)	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.71 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.51 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)	3.68 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.63 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.56 (มาก)	3.61 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.76 (มาก)	3.64 (มาก)	3.69 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.68 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.83 (มาก)	3.72 (มาก)	3.77 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83, 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)	3.73 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.61 (มาก)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.61 (มาก)	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)	3.73 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.72 (มาก)	3.73 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.81 (มาก)	3.86 (มาก)	3.84 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.92 (มาก)	3.88 (มาก)	3.90 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.76 (มาก)	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.79 (มาก)	3.79 (มาก)	3.79 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.77 (มาก)	3.74 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81 (มาก)	3.81 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.92, 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)	3.71 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.71 (มาก)	3.62 (มาก)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.71 (มาก)	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70 (มาก)	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจุบันย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.73,3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อยุทธศาสตร์ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	3.63 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.59 (มาก)	3.53 (มาก)	3.55 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา	3.51 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)
การลาจล ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)	3.73 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.67 (มาก)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน,ซื้อรถและอื่นๆ	3.79 (มาก)	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 70 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน,ซื้อรถและอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การลาภิกลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.07 (มาก)	4.11 (มาก)	4.09 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	4.31 (มาก)	4.27 (มาก)	4.28 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	4.31 (มาก)	4.28 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23 (มาก)	4.22 (มาก)	4.22 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมั่นคงของธนาคาร และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านชีวิตส่วนตัว	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.15 (มาก)	4.17 (มาก)	4.16 (มาก)
มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	4.19 (มาก)	4.11 (มาก)	4.14 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11 (มาก)	4.07 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 72 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.63 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.61 (มาก)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	3.84 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.80 (มาก)	3.79 (มาก)	3.79 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	3.75 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72 (มาก)	3.58 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้าน ตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.87 (มาก)	3.71 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.89 (มาก)	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.91 (มาก)	3.82 (มาก)	3.85 (มาก)
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.99 (มาก)	3.77 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91 (มาก)	3.76 (มาก)	3.82 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามอายุ

ด้าน นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.64 (มาก)	3.52 (มาก)	3.65 (มาก)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)	3.59 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่	3.64 (มาก)	3.82 (มาก)	3.67 (มาก)	3.62 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.50 (มาก)	3.70 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.82, 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.71, 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมี ความชัดเจน	3.79 (มาก)	3.82 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)
ความยุติธรรมในการ มอบหมายงาน	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)	3.53 (มาก)	3.58 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.79 (มาก)	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86 (มาก)	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	3.58 (มาก)	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)	3.69 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงานและสอนงาน	3.71 (มาก)	3.73 (มาก)	3.51 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.62 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้ เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการ ทำงาน	4.07 (มาก)	3.88 (มาก)	3.66 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)	3.62 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชา	3.93 (มาก)	3.79 (มาก)	3.54 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87 (มาก)	3.76 (มาก)	3.56 (มาก)	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 76 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07, 3.88, 3.66, 3.75 และ 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน	4.00 (มาก)	3.82 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.86 (มาก)	3.76 (มาก)	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.86 (มาก)	3.73 (มาก)	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.93 (มาก)	3.88 (มาก)	3.67 (มาก)	3.73 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93 (มาก)	3.79 (มาก)	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93 (มาก)	3.88 (มาก)	3.63 (มาก)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92 (มาก)	3.81 (มาก)	3.65 (มาก)	3.72 (มาก)	3.53 (มาก)	3.72 (มาก)

จากตารางที่ 77 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00, 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชาและการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.07 (มาก)	4.03 (มาก)	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	4.17 (มาก)	3.84 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.14 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	3.90 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่ง กันและกัน	4.07 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.79 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.21 (มาก)	3.91 (มาก)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09 (มาก)	3.99 (มาก)	3.72 (มาก)	3.75 (มาก)	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 78 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี และ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.03, 4.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี และ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.07 (มาก)	3.82 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.07 (มาก)	3.85 (มาก)	3.66 (มาก)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.00 (มาก)	3.82 (มาก)	3.56 (มาก)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)	3.57 (มาก)	3.56 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.07 (มาก)	3.79 (มาก)	3.61 (มาก)	3.56 (มาก)	2.83 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04 (มาก)	3.84 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 79 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ

ด้านค่าตอบแทน	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	3.57 (มาก)	3.73 (มาก)	3.66 (มาก)	3.79 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	2.83 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	2.83 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)	3.52 (มาก)	3.85 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)
การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)	3.90 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.57 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.90 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	3.21 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซื้อรถและอื่นๆ	3.71 (มาก)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)	3.94 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.75 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 80 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางแตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการด้านโบนัส การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน และสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้รถ และอื่นๆ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้รถและอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	4.14 (มาก)	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	4.27 (มาก)	3.50 (มาก)	4.09 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	4.36 (มาก)	4.30 (มาก)	4.23 (มาก)	4.38 (มาก)	3.83 (มาก)	4.28 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ ธนาคาร	4.21 (มาก)	4.33 (มาก)	4.24 (มาก)	4.42 (มาก)	3.83 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24 (มาก)	4.25 (มาก)	4.16 (มาก)	4.36 (มาก)	3.72 (มาก)	4.22 (มาก)

จากตารางที่ 81 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี 36-45 ปี 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.33, 4.24, 4.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของธนาคารและภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ

ด้าน ชีวิตส่วนตัว	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.00 (มาก)	4.24 (มาก)	4.13 (มาก)	4.23 (มาก)	3.83 (มาก)	4.16 (มาก)
มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	4.07 (มาก)	4.12 (มาก)	4.11 (มาก)	4.29 (มาก)	3.50 (มาก)	4.14 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.36 (มาก)	3.97 (มาก)	3.81 (มาก)	4.13 (มาก)	3.67 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14 (มาก)	4.11 (มาก)	4.02 (มาก)	4.22 (มาก)	3.67 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 82 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี 36-45 ปี 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24, 4.13, 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านสภาพการทำงาน	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	2.67 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	2.50 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.93 (มาก)	3.70 (มาก)	3.52 (มาก)	3.71 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)	3.83 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.93 (มาก)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)	3.88 (มาก)	3.50 (มาก)	3.79 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	3.71 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.79 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี 46-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสะอาดของสถานที่ (ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.88, 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน และความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุ

ด้านตำแหน่งงาน	อายุ					
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.93 (มาก)	3.82 (มาก)	3.66 (มาก)	3.88 (มาก)	3.67 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	4.00 (มาก)	3.85 (มาก)	3.70 (มาก)	3.90 (มาก)	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	3.81 (มาก)	3.96 (มาก)	3.67 (มาก)	3.85 (มาก)
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.14 (มาก)	3.76 (มาก)	3.77 (มาก)	3.98 (มาก)	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.02 (มาก)	3.80 (มาก)	3.73 (มาก)	3.93 (มาก)	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)

จากตารางที่ 84 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-25 ปี และ 46-55 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.14, 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.25 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่	3.38 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.66 (มาก)	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)	3.59 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	4.25 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานูปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึงโดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.74, 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึงโดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.63 (มาก)	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)	3.79 (มาก)	3.68 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.63 (มาก)	3.53 (มาก)	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.38 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.59 (มาก)	3.69 (มาก)	3.61 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตนเอง	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)	3.62 (มาก)	3.90 (มาก)	3.69 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงานและสอนงาน	3.75 (มาก)	3.74 (มาก)	3.57 (มาก)	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.00 (มาก)	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)	3.93 (มาก)	3.77 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.63 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.79 (มาก)	3.62 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)	3.79 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)	3.77 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 86 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างบรรยากาศความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00, 3.72, 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน	3.88 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.97 (มาก)	3.73 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.88 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.86 (มาก)	3.68 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.88 (มาก)	3.53 (มาก)	3.65 (มาก)	3.90 (มาก)	3.68 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.75 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	4.03 (มาก)	3.73 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88 (มาก)	3.53 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88 (มาก)	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)	4.03 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.97 (มาก)	3.72 (มาก)

จากตารางที่ 87 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกันไป

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.13 (มาก)	3.79 (มาก)	3.79 (มาก)	4.03 (มาก)	3.84 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.25 (มาก)	3.79 (มาก)	3.84 (มาก)	4.10 (มาก)	3.90 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.13 (มาก)	3.53 (มาก)	3.71 (มาก)	4.07 (มาก)	3.77 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.75 (มาก)	3.58 (มาก)	3.77 (มาก)	4.03 (มาก)	3.79 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.75 (มาก)	3.58 (มาก)	3.77 (มาก)	3.79 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)	4.01 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 88 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.25, 3.84, 4.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด

ด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	4.13 (มาก)	3.53 (มาก)	3.68 (มาก)	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	4.00 (มาก)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)	3.79 (มาก)	3.71 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.75 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.72 (มาก)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)	3.79 (มาก)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.50 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)	3.79 (มาก)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80 (มาก)	3.56 (มาก)	3.65 (มาก)	3.77 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 89 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	3.75 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.55 (มาก)	3.69 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.38 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา	3.50 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้าน โบนัส	3.63 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)
การลาจิก ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)	3.80 (มาก)	3.55 (มาก)	3.73 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.63 (มาก)	3.53 (มาก)	3.69 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	3.50 (มาก)	2.95 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน,ซื้อ รถและอื่นๆ	3.75 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 90 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า และปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือนที่ได้รับ และสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซื้อรถและอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.58, 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถและอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)	4.09 (มาก)	4.14 (มาก)	4.09 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	3.75 (มาก)	4.37 (มาก)	4.27 (มาก)	4.45 (มาก)	4.28 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	3.88 (มาก)	4.37 (มาก)	4.30 (มาก)	4.31 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88 (มาก)	4.26 (มาก)	4.22 (มาก)	4.30 (มาก)	4.22 (มาก)

จากตารางที่ 91 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.37, 4.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษاپริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัว เป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)	4.15 (มาก)	4.28 (มาก)	4.16 (มาก)
มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)	4.31 (มาก)	4.14 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.88 (มาก)	3.84 (มาก)	3.99 (มาก)	3.97 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92 (มาก)	3.98 (มาก)	4.09 (มาก)	4.18 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 92 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00, 4.11, 4.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงาน กับปริมาณงาน	3.50 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.38 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.55 (มาก)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.75 (มาก)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของ สถานที่ทำงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.80 (มาก)	3.66 (มาก)	3.75 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.88 (มาก)	3.53 (มาก)	3.84 (มาก)	3.72 (มาก)	3.79 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	3.88 (มาก)	3.74 (มาก)	3.58 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 93 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และชั่วโมงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน และชั่วโมงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84, 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกันไป

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	4.13 (มาก)	3.53 (มาก)	3.80 (มาก)	3.72 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	4.25 (มาก)	3.68 (มาก)	3.80 (มาก)	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	4.13 (มาก)	3.63 (มาก)	3.87 (มาก)	3.86 (มาก)	3.85 (มาก)
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.25 (มาก)	3.63 (มาก)	3.88 (มาก)	3.79 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19 (มาก)	3.62 (มาก)	3.84 (มาก)	3.80 (มาก)	3.82 (มาก)

จากตารางที่ 94 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

5.4 ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.33 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)	3.59 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่	3.33 (ปานกลาง)	3.72 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	4.07 (มาก)	3.66 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.33 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.86 (มาก)	3.57 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.11 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.40	3.67 (มาก)	3.93 (มาก)	3.48
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	3.89 (มาก)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)	3.78 (มาก)	3.79 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)	3.77 (มาก)	3.93 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 95 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกันไป

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.89, 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.72, 3.94, 4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกันไป

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.44 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)	3.68 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)	3.59 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.11 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.61 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.57 (มาก)	4.11 (มาก)	3.93 (มาก)	3.61 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.44 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)	4.11 (มาก)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.55 (มาก)	4.11 (มาก)	3.93 (มาก)	3.62 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.56 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)	4.11 (มาก)	4.07 (มาก)	3.77 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.54 (มาก)	4.06 (มาก)	4.14 (มาก)	3.62 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)	4.06 (มาก)	4.14 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)	4.06 (มาก)	4.01 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 96 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกันไป

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการหน้าที่บริการลูกค้า/สินค้า และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56, 3.72, 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกันไป

ตารางที่ 97 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.56 (มาก)	3.67 (มาก)	3.69 (มาก)	3.94 (มาก)	4.14 (มาก)	3.73 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.22 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)	3.86 (มาก)	3.68 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.78 (มาก)	3.93 (มาก)	3.68 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.22 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.74 (มาก)	3.83 (มาก)	3.93 (มาก)	3.73 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.72 (มาก)	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.72 (มาก)	3.81 (มาก)	3.98 (มาก)	3.72 (มาก)

จากตารางที่ 97 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.56, 3.94, 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 98 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.33 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.83 (มาก)	3.94 (มาก)	4.07 (มาก)	3.84 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.56 (มาก)	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	3.94 (มาก)	4.21 (มาก)	3.90 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)	3.89 (มาก)	4.21 (มาก)	3.77 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.22 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)	3.79 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)	4.14 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)	4.16 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 98 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ หน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.56, 3.86, 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 99 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.44 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.72 (มาก)	3.83 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.33 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)	3.71 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.71 (มาก)	3.72 (มาก)	3.79 (มาก)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.11 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.60 (มาก)	3.78 (มาก)	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.62 (มาก)	3.83 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 99 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.44, 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 100 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการ ลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่ อาวุโส	หัวหน้าส่วน/ รอง ผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	3.11 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	2.89 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.56 (มาก)	3.86 (มาก)	3.55 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา	2.89 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)	3.86 (มาก)	3.48 (มาก)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.00 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	4.14 (มาก)	3.63 (มาก)
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.11 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.77 (มาก)	3.89 (มาก)	4.14 (มาก)	3.73 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.89 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	4.00 (มาก)	4.21 (มาก)	3.63 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม พนักงาน	2.89 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.57 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซื้อรถและอื่นๆ	3.22 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	4.17 (มาก)	4.21 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.79 (มาก)	4.00 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 100 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับ

ปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้รถและอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.22, 4.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือนที่ได้รับ และการลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้รถและอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 101 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3.22 (ปานกลาง)	4.04 (มาก)	4.05 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)	4.09 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	3.33 (ปานกลาง)	4.24 (มาก)	4.29 (มาก)	4.61 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.28 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	3.44 (ปานกลาง)	4.23 (มาก)	4.32 (มาก)	4.61 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (ปานกลาง)	4.17 (มาก)	4.22 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.62 (มากที่สุด)	4.22 (มาก)

จากตารางที่ 101 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากที่สุด แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.44, 4.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ และผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของธนาคาร และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคารมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.61, 4.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 102 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	4.09 (มาก)	4.17 (มาก)	4.56 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.16 (มาก)
มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.33 (ปานกลาง)	4.08 (มาก)	4.17 (มาก)	4.39 (มาก)	4.57 (มากที่สุด)	4.14 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.98 (มาก)	4.11 (มาก)	4.43 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26 (ปานกลาง)	4.03 (มาก)	4.11 (มาก)	4.35 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 102 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ เจ้าหน้าที่อาวุโส และหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากที่สุด แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน และมีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33, 4.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ และระดับหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09, 4.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 103 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)	4.29 (มาก)	3.53 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.00 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)	4.14 (มาก)	3.56 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.66 (มาก)	3.78 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	2.89 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.74 (มาก)	3.94 (มาก)	4.29 (มาก)	3.75 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.80 (มาก)	3.94 (มาก)	4.21 (มาก)	3.79 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.83 (มาก)	4.14 (มาก)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.15 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.63 (มาก)	3.78 (มาก)	4.12 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 103 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขนาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ และ เจ้าหน้าที่อาวุโส มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74, 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน และ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน และ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 104 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
	ปฏิบัติการ	บริการลูกค้า/สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.56 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)	4.11 (มาก)	4.36 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.77 (มาก)	4.00 (มาก)	4.43 (มาก)	3.81 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.33 (มาก)	3.77 (มาก)	3.82 (มาก)	4.11 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	3.85 (มาก)
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.56 (มาก)	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	4.11 (มาก)	4.43 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)	4.08 (มาก)	4.43 (มาก)	3.82 (มาก)

จากตารางที่ 104 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

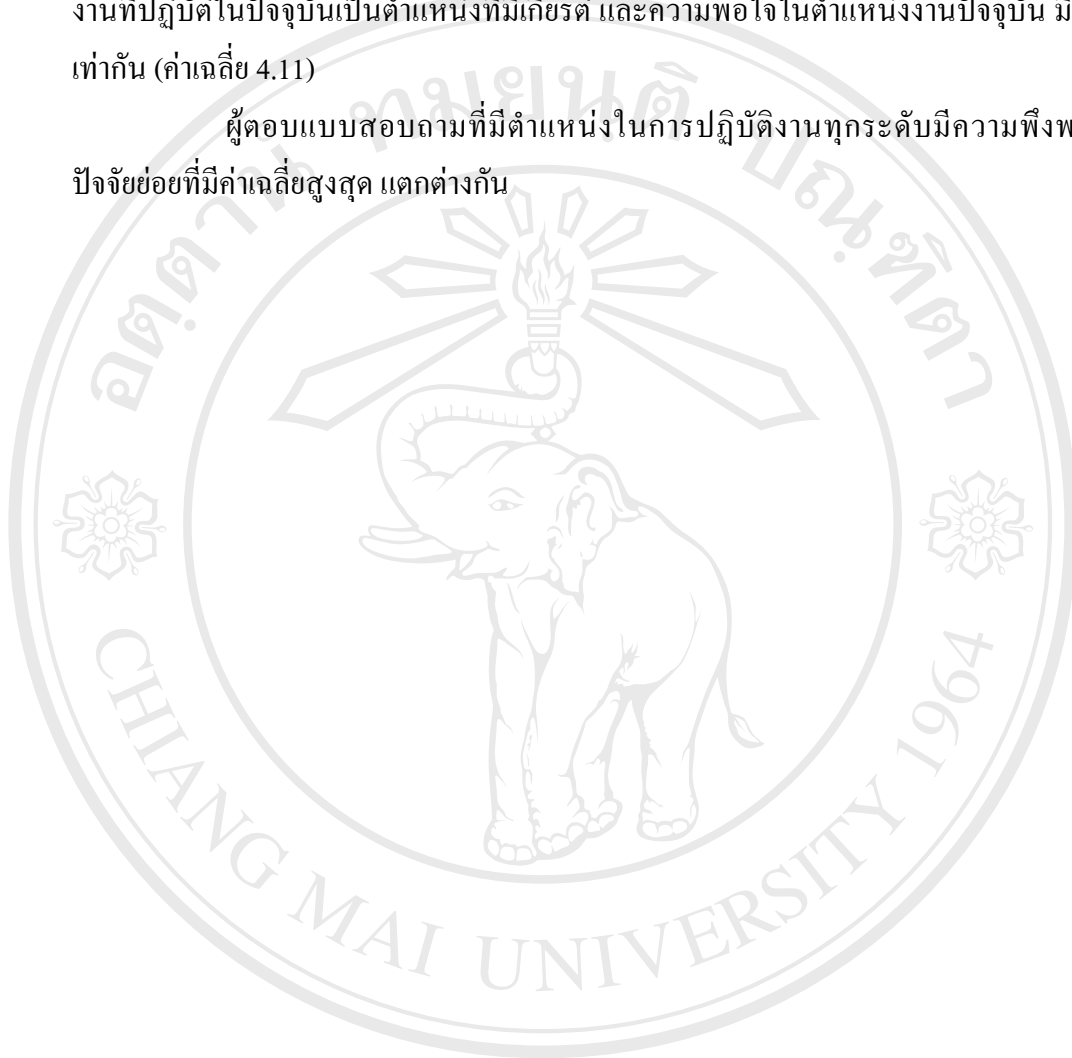
ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานหน้าที่บริการลูกค้า/สินเชื่อ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.82, 4.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

5.5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 105 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของธนาคาร	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.71 (มาก)	3.58 (มาก)	3.53 (มาก)	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่	3.76 (มาก)	3.78 (มาก)	3.56 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.76 (มาก)	3.51 (มาก)	3.57 (มาก)	3.56 (มาก)	3.57 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.53 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	3.71 (มาก)	3.60 (มาก)	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 (มาก)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 105 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.65, 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 106 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.71 (มาก)	3.73 (มาก)	3.57 (มาก)	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.71 (มาก)	3.51 (มาก)	3.51 (มาก)	3.70 (มาก)	3.59 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.70 (มาก)	3.61 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)	3.61 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)	3.57 (มาก)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.65 (มาก)	3.69 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.82 (มาก)	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)	3.91 (มาก)	3.77 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.65 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.58 (มาก)	3.63 (มาก)	3.76 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71 (มาก)	3.63 (มาก)	3.56 (มาก)	3.76 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 106 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82, 3.68, 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 107 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)	3.87 (มาก)	3.73 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	3.59 (มาก)	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)	3.89 (มาก)	3.68 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.59 (มาก)	3.80 (มาก)	3.53 (มาก)	3.81 (มาก)	3.68 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)	3.62 (มาก)	3.87 (มาก)	3.73 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.73 (มาก)	3.74 (มาก)	3.80 (มาก)	3.73 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)	3.78 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)	3.84 (มาก)	3.72 (มาก)

จากตารางที่ 107 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 108 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	3.82 (มาก)	3.89 (มาก)	3.84 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	3.88 (มาก)	3.87 (มาก)	3.93 (มาก)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.71 (มาก)	3.82 (มาก)	3.72 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.76 (มาก)	3.78 (มาก)	3.78 (มาก)	3.81 (มาก)	3.79 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.76 (มาก)	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.83 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)	3.84 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 108 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.88, 3.87, 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 109 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	3.76 (มาก)	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)	3.76 (มาก)	3.71 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.71 (มาก)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)	3.72 (มาก)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.82 (มาก)	3.69 (มาก)	3.62 (มาก)	3.56 (มาก)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 (มาก)	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 109 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.71, 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 110 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านค่าตอบแทน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	3.35 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)	3.89 (มาก)	3.69 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.35 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.50 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.55 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา	3.24 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.53 (มาก)	3.51 (มาก)	3.59 (มาก)	3.81 (มาก)	3.63 (มาก)
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.59 (มาก)	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)	3.98 (มาก)	3.73 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.35 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	4.02 (มาก)	3.63 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	3.12 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถและอื่นๆ	3.59 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.94 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.79 (มาก)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 110 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน และสวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซั้รถ และอื่นๆ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือนที่ได้รับ และการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 111 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ งาน	3.94 (มาก)	4.04 (มาก)	3.99 (มาก)	4.31 (มาก)	4.09 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	4.24 (มาก)	4.22 (มาก)	4.21 (มาก)	4.44 (มาก)	4.28 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร	4.18 (มาก)	4.20 (มาก)	4.28 (มาก)	4.43 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12 (มาก)	4.16 (มาก)	4.16 (มาก)	4.40 (มาก)	4.22 (มาก)

จากตารางที่ 111 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.24, 4.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 112 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้าน ชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านชีวิตส่วนตัว	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัว เป็นผลให้มีความพร้อมในการ ทำงาน	3.88 (มาก)	4.13 (มาก)	4.12 (มาก)	4.31 (มาก)	4.16 (มาก)
มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึก ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.94 (มาก)	4.16 (มาก)	3.97 (มาก)	4.41 (มาก)	4.14 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทางมา ทำงาน	4.06 (มาก)	3.93 (มาก)	3.78 (มาก)	4.20 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96 (มาก)	4.07 (มาก)	3.96 (มาก)	4.31 (มาก)	4.09 (มาก)

จากตารางที่ 112 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.16, 4.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 113 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านสภาพการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงาน กับปริมาณงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.53 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.53 (มาก)	3.64 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.56 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของ สถานที่ทำงาน	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	4.04 (มาก)	3.75 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	3.66 (มาก)	4.06 (มาก)	3.79 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	3.53 (มาก)	3.51 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.64 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 113 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง แตกต่างกันในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82, 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66, 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 114 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านตำแหน่งงาน	รายได้ต่อเดือน				
	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	3.66 (มาก)	3.94 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	3.76 (มาก)	3.94 (มาก)	3.81 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.76 (มาก)	3.76 (มาก)	3.81 (มาก)	4.02 (มาก)	3.85 (มาก)
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.88 (มาก)	3.78 (มาก)	3.76 (มาก)	4.04 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79 (มาก)	3.75 (มาก)	3.75 (มาก)	3.99 (มาก)	3.82 (มาก)

จากตารางที่ 114 พบว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.88, 3.78, 4.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

5.6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ตารางที่ 115 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของธนาคาร	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.82 (มาก)	3.53 (มาก)	3.56 (มาก)	3.70 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่	3.88 (มาก)	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.88 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)
ความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.65 (มาก)	3.57 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)	3.68 (มาก)	3.80 (มาก)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76 (มาก)	3.56 (มาก)	3.57 (มาก)	3.62 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 115 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทยมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจุบันย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานใน
ธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบ
อย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และ
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี มีความพึงพอใจ
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การจัดการ
สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี และ 25-34 ปี
มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความ
ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.68, 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึง
พอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้ระบบ HRMS การ
จัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย
ความยืดหยุ่นในการบริหาร และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน
และสามารถปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึง
พอใจต่อบัณฑิตย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 116 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.65 (มาก)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)	3.60 (มาก)	3.68 (มาก)
ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.65 (มาก)	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)	3.57 (มาก)	3.80 (มาก)	3.59 (มาก)
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.51 (มาก)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.73 (มาก)	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)	3.53 (มาก)	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)	3.62 (มาก)
การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.88 (มาก)	3.81 (มาก)	3.63 (มาก)	3.97 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.76 (มาก)	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.62 (มาก)
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.82 (มาก)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 116 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทยมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี 5-14 ปี และ 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88, 3.81, 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตั้งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 117 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)	3.70 (มาก)	3.83 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)	3.68 (มาก)	3.87 (มาก)	3.60 (มาก)	3.68 (มาก)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.58 (มาก)	3.72 (มาก)	3.83 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.90 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59 (มาก)	3.64 (มาก)	3.78 (มาก)	3.90 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)	3.75 (มาก)	3.87 (มาก)	3.60 (มาก)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)	3.74 (มาก)	3.87 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)

จากตารางที่ 117 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทยมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี และ 5-14 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.76, 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปีและ 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 118 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.88 (มาก)	3.81 (มาก)	3.82 (มาก)	3.87 (มาก)	4.20 (มาก)	3.84 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.94 (มาก)	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)	3.97 (มาก)	4.20 (มาก)	3.90 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.82 (มาก)	3.70 (มาก)	3.72 (มาก)	3.90 (มาก)	4.20 (มาก)	3.77 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.94 (มาก)	3.81 (มาก)	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.94 (มาก)	3.68 (มาก)	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)	3.86 (มาก)	4.12 (มาก)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 118 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี 15-24 ปี และ 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.83, 3.89, 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 119 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในแผนกอื่น	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	3.82 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)	3.77 (มาก)	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	3.88 (มาก)	3.64 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.82 (มาก)	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)	4.00 (มาก)	3.66 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.94 (มาก)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)	3.63 (มาก)	3.80 (มาก)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.94 (มาก)	3.72 (มาก)	3.59 (มาก)	3.53 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88 (มาก)	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 119 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันและการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 120 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านค่าตอบแทน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เงินเดือนที่ได้รับ	3.41 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.47 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา	3.35 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านโบนัส	3.59 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)
การลาจิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.65 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	3.83 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.41 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)	3.87 (มาก)	3.80 (มาก)	3.63 (มาก)
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน	3.24 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน, ซื้อรถและอื่นๆ	3.76 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.93 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)

จากตารางที่ 120 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปีจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานใน
ธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน
ซื้อรถและอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี และ 35 ปี
ขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.58, 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี มีความ
พึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 25-34 ปี มีความ
พึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถและอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึง
พอใจต่อปีจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 121 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปีจัยที่ช่วยลด
ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานใน
ธนาคารกรุงไทย

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ งาน	4.18 (มาก)	3.92 (มาก)	4.14 (มาก)	4.23 (มาก)	4.00 (มาก)	4.09 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	4.35 (มาก)	4.13 (มาก)	4.35 (มาก)	4.37 (มาก)	4.00 (มาก)	4.28 (มาก)
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ ธนาคาร	4.24 (มาก)	4.21 (มาก)	4.35 (มาก)	4.33 (มาก)	4.20 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.26 (มาก)	4.09 (มาก)	4.28 (มาก)	4.31 (มาก)	4.07 (มาก)	4.22 (มาก)

จากตารางที่ 121 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี และ 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.35, 4.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี และ 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 4.21, 4.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงของธนาคาร และภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ตารางที่ 122 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรักความอบอุ่นในครอบครัว เป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	3.88 (มาก)	4.11 (มาก)	4.22 (มาก)	4.23 (มาก)	4.20 (มาก)	4.16 (มาก)
มีความสุขที่ทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)	4.24 (มาก)	4.27 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.12 (มาก)	3.85 (มาก)	3.94 (มาก)	4.17 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98 (มาก)	3.99 (มาก)	4.13 (มาก)	4.22 (มาก)	4.01 (มาก)	4.07 (มาก)

จากตารางที่ 122 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี และ 35 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.11,4.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปีและ 14-25 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24, 4.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อบริษัทน้อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 123 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบริษัทที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านสภาพการทำงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.59 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.77 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.65 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ขนาดของสถานที่ทำงาน	3.71 (มาก)	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.80 (มาก)	3.83 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)	3.82 (มาก)	3.93 (มาก)	3.60 (มาก)	3.79 (มาก)
ชั่วโมงการทำงาน	3.76 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.77 (มาก)	3.60 (มาก)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.76 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 123 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 15 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคาร กรุงไทย 5-14 ปี, 15-24 ปี และ 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70, 3.82, 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคาร กรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และชั่วโมงการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน

ตารางที่ 124 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย

ด้านตำแหน่งงาน	ระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย					
	ไม่เกิน 5 ปี	5-14 ปี	15-24 ปี	25-34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	3.73 (มาก)	4.07 (มาก)	3.60 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.88 (มาก)	3.68 (มาก)	3.78 (มาก)	4.07 (มาก)	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)	4.13 (มาก)	3.60 (มาก)	3.85 (มาก)
ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.88 (มาก)	3.62 (มาก)	3.91 (มาก)	4.13 (มาก)	3.80 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82 (มาก)	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)	4.10 (มาก)	3.70 (มาก)	3.82 (มาก)

จากตารางที่ 124 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานธนาคารกรุงไทย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 5-14 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 15-24 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 25-34 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทย 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารกรุงไทยทุกช่วงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แตกต่างกัน

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

6.1 ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ท่านเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอะไรบ้าง

- ความมั่นคงขององค์กร
- เงินเดือน สวัสดิการดี โบนัส การเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม
- ความสามัคคี ไม่เอาเปรียบผู้อื่นมากเกินไป หรือ เกิดขึ้นบ่อยๆ
- ความมีศีลธรรม ยุติธรรม ของหัวหน้าหน่วยงาน
- ตัวอย่างที่ดีของผู้นำ
- เพื่อนร่วมงานในองค์กร
- การได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ
- บรรยากาศในการทำงาน
- ความพอเพียงของอุปกรณ์สำนักงาน
- ปริมาณงานที่เหมาะสมกับพนักงาน
- นโยบาย แผนงาน ของธนาคาร
- โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- การทำงานร่วมกันเป็นทีม
- ชื่อเสียงขององค์กร
- ได้ประสบการณ์จากธุรกิจของลูกค้า

6.2 ปัจจัยที่เป็นเหตุผลให้ท่านเกิดความท้อถอยในการทำงานมีอะไรบ้าง

- เพื่อนร่วมงาน
- การเอาใจเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานบ่อยๆ เห็นแก่ตัว
- ความไม่รู้สึกรู้คิดในข้อผิดพลาดของงาน
- ชอบปิดความคิดให้คนอื่น
- มีงานเร่งด่วน เข้ามามากทำให้ต้องกลับบ้านดึก
- ความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร
- พนักงานไม่มีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ลูกค้าไม่เข้าใจในการให้บริการ และชอบเอาแต่ใจตัวเอง
- แรงจูงใจ ในรูปของผลตอบแทน
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- การขึ้นเงินเดือนประจำปี
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้สอดคล้องกับการทำงานในสภาวะปัจจุบัน
- อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว
- ความไม่ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเงินเดือน
- การแบ่งงาน ไม่เท่าเทียมกัน
- จำนวนชั่วโมงที่ยาวนานในการทำงาน
- ขาดความสามัคคีในการทำงาน
- พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง ของธนาคาร
- จำนวนพนักงานที่ให้บริการ ไม่เพียงพอกับจำนวนลูกค้า
- ผลตอบแทนน้อย
- ลูกค้าร้องเรียนในเรื่องที่เกินความสามารถของพนักงานที่จะทำได้
- ลูกค้าต้องการเงินคืนในทันทีที่เกิดปัญหา โดยไม่รอผลรายงานใดๆ
- เป้าหมายการดำเนินงานมีหลายประเภท ซึ่งบางประเภทอาจทำไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดให้
- ความไม่เสมอภาคระหว่างพนักงานใหม่และพนักงานเก่า
- ทำงานในวันหยุด

6.3 ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง

- สถานที่จอดรถมีไม่เพียงพอ
- ห้องน้ำไม่เพียงพอ
- ควรขยายสาขาในกว้างขึ้น
- อุปกรณ์ฝากเงินอัตโนมัติ ยัง ไม่มี 24 ชั่วโมง
- ภาพลักษณ์ของสาขา ตัวอาคาร ยังเป็นแบบเดิม ไม่ทันสมัย
- ความปลอดภัยของตัวอาคารตู้ ATM กรณีเบิกเงินจำนวนมาก
- อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีไม่เพียงพอ
- การจัดเก็บเอกสาร
- ความสะอาดของตัวอาคาร
- การบริการลูกค้าด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน
- การแบ่งงานระหว่างพนักงานควรให้มีความเหมาะสม
- ห้องอาหาร
- ควรเน้นเอกลักษณ์ขององค์กรตัวเองไม่ควรทำตามแบบอย่างของหน่วยงานอื่นๆ
- พื้นที่สำหรับลูกค้ามีน้อยเกินไป
- เครื่องปรับอากาศเสื่อมสภาพ