

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินใน จังหวัดเชียงใหม่ ในการศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็น พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 266 ราย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ในส่วนนี้จะพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1 - 6)

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะและขอบเขตงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 7 - 11)

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตารางที่ 12 - 17)

#### 2.3 สรุปการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 18)

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะและขอบเขตงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 19 - 23)

3.2 ปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตารางที่ 24 - 29)

#### 3.3 สรุปความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 30)

ส่วนที่ 4 สรุปข้อมูลการให้ความสำคัญเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจของพนักงาน  
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 31)

ส่วนที่ 5 การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการ  
ทำงาน (ตารางที่ 32 – 36)

ส่วนที่ 6 การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน  
(ตารางที่ 37 – 41)

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

### ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	102	38.3
หญิง	164	61.7
รวม	266	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.3

### ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	34	12.8
30 – 40 ปี	135	50.8
41 – 50 ปี	79	29.6
มากกว่า 50 ปี	18	6.8
รวม	266	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี ร้อยละ 50.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 29.6 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 12.8 และมีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 6.8

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูง

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	14.7
ปริญญาตรี	192	72.2
สูงกว่าปริญญาตรี	35	13.1
รวม	266	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.2 รองลงมา มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 14.7 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.1

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ 2 - 7	213	80.1
ผู้ช่วยผู้จัดการ	29	10.9
ผู้จัดการ	24	9.0
รวม	266	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ 2 - 7 ร้อยละ 80.1 รองลงมา ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ ร้อยละ 10.9 และทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ ร้อยละ 9.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	34	12.8
5 – 10 ปี	67	25.2
11 – 15 ปี	68	25.6
16 – 20 ปี	46	17.3
มากกว่า 20 ปี	51	19.1
รวม	266	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี ร้อยละ 25.6 รองลงมา มีอายุการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 25.2 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 19.1 มีอายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี ร้อยละ 17.3 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 12.8

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	23	8.6
10,000 – 20,000 บาท	90	33.8
20,001 – 30,000 บาท	85	32.0
30,001 – 40,000 บาท	30	11.3
มากกว่า 40,000 บาท	38	14.3
รวม	266	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 33.8 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 32.0 มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 14.3 มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 11.3 และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 8.6

## ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

### 2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) (ตารางที่ 7 - 11)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและขอบเขตงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	99 (37.2)	140 (52.6)	26 (9.8)	1 (0.4)	0 (0)	4.27 (มาก)
งานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	63 (23.7)	128 (48.1)	70 (26.3)	5 (1.9)	0 (0)	3.94 (มาก)
ความน่าสนใจและท้าทายของงาน	65 (24.4)	139 (52.3)	58 (21.8)	3 (1.1)	1 (0.4)	3.99 (มาก)
ความเป็นอิสระในระหว่างทำงาน	44 (16.5)	129 (48.5)	74 (27.8)	16 (6.0)	3 (1.1)	3.73 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.98</b> (มาก)

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตงานโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (4.27) ความน่าสนใจและท้าทายของงาน (3.99) งานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.94) และความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน (3.73)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจ  
ด้านผลสำเร็จของงาน

ด้านผลสำเร็จของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
การใช้ความรู้จบมาเพื่อทำงาน	34 (12.8)	107 (40.2)	107 (40.2)	16 (6.0)	2 (0.8)	3.58 (มาก)
การใช้ความสามารถเฉพาะตน	51 (19.2)	156 (58.6)	55 (20.7)	4 (1.5)	0 (0)	3.95 (มาก)
การใช้ความรู้จากการฝึกอบรม	48 (18.0)	133 (50.0)	66 (24.8)	16 (6.0)	3 (1.1)	3.78 (มาก)
ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย	67 (25.2)	137 (51.5)	61 (22.9)	1 (0.4)	0 (0)	4.02 (มาก)
การมีส่วนร่วมในความสำเร็จ	79 (29.7)	138 (51.9)	46 (17.3)	3 (1.1)	0 (0)	4.10 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.88</b> <b>(มาก)</b>

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จของงานโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน (4.10) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (4.02) การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (3.95) การใช้ความรู้จากการฝึกอบรมของธนาคารในการทำงาน (3.78) และ การใช้ความรู้ที่จบการศึกษามาในการทำงาน (3.58)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการให้ความสำคัญ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	76 (28.6)	143 (53.8)	43 (16.2)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.09 (มาก)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	50 (18.8)	150 (56.4)	62 (23.3)	4 (1.5)	0 (0)	3.92 (มาก)
มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	38 (14.3)	139 (52.3)	74 (27.8)	12 (4.5)	3 (1.1)	3.74 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ	84 (31.6)	129 (48.5)	50 (18.8)	3 (1.1)	0 (0)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.96 (มาก)

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (4.11) การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (4.09) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.92) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน (3.74)



ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยใจ  
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
ความสำคัญของผู้ปฏิบัติต่อ หน่วยงาน	60 (22.6)	134 (50.4)	65 (24.4)	7 (2.6)	0 (0)	3.93 (มาก)
การชมเชยของผู้บังคับบัญชา	51 (19.2)	114 (42.9)	90 (33.8)	9 (3.4)	2 (0.8)	3.76 (มาก)
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	60 (22.6)	122 (45.9)	80 (30.1)	4 (1.5)	0 (0)	3.89 (มาก)
ความมีเกียรติในอาชีพที่สังคม ยอมรับ	82 (30.8)	134 (50.4)	47 (17.7)	3 (1.1)	0 (0)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.92 (มาก)

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยใจด้านการยอมรับนับถือโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพที่สังคมยอมรับ (4.11) ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน (3.93) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.89) และการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา (3.76)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยใจ  
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	65 (24.4)	118 (44.4)	65 (24.4)	15 (5.6)	3 (1.1)	3.85 (มาก)
การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ	68 (25.6)	107 (40.2)	75 (28.2)	15 (5.6)	1 (0.4)	3.85 (มาก)
มีคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	48 (18.0)	104 (39.1)	86 (32.3)	25 (9.4)	3 (1.1)	3.64 (มาก)
มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกัน	51 (19.2)	104 (39.1)	93 (35.0)	12 (4.5)	6 (2.3)	3.68 (มาก)
ได้รับพิจารณาความดีอย่างยุติธรรม	57 (21.4)	102 (38.3)	85 (32.0)	16 (6.0)	6 (2.3)	3.71 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.74</b> <b>(มาก)</b>

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้  
ความสำคัญต่อปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74  
หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับความ  
สำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนา  
ตนเองมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับการมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.85)  
รองลงมา การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม (3.71) ธนาคารให้โอกาสในการ  
เลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม (3.68) และธนาคารมีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่าง  
ชัดเจน (3.64)

## 2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) (ตารางที่ 12 - 17)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงใจ  
ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร

ด้านนโยบายและการ บริหารงานของธนาคาร	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	57 (21.4)	117 (44.0)	82 (30.8)	8 (3.0)	2 (0.8)	3.82 (มาก)
กำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	53 (19.9)	117 (44.0)	87 (32.7)	9 (3.4)	0 (0)	3.80 (มาก)
ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม นโยบาย	47 (17.7)	117 (44.0)	93 (35.0)	9 (3.4)	0 (0)	3.76 (มาก)
คำสั่งในการปฏิบัติงานทันสมัย	52 (19.5)	112 (42.1)	93 (35.0)	8 (3.0)	1 (0.4)	3.77 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.79 (มาก)</b>

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญ  
ต่อปัจจัยเชิงใจด้านนโยบายและการบริหารงานของ โดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 หรือในระดับมาก  
ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับความสำคัญมากทุกประเด็น  
โดยเรียงตามลำดับ คือ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.82) กำหนดแนวทางการทำงาน  
ที่ชัดเจน (3.80) คำสั่งมีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (3.77) และการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย (3.76)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจ  
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
ความสามารถในการบังคับบัญชา	60 (22.6)	122 (45.9)	76 (28.6)	8 (3.0)	0 (0)	3.88 (มาก)
การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	57 (21.4)	124 (46.6)	77 (28.9)	7 (2.6)	1 (0.4)	3.86 (มาก)
การรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา	62 (23.3)	127 (47.7)	67 (25.2)	9 (3.4)	1 (0.4)	3.90 (มาก)
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	53 (19.9)	116 (43.6)	90 (33.8)	5 (1.9)	2 (0.8)	3.80 (มาก)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	58 (21.8)	114 (42.9)	83 (31.2)	8 (3.0)	3 (1.1)	3.81 (มาก)
ความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	64 (24.1)	129 (48.5)	65 (24.4)	6 (2.3)	2 (0.8)	3.93 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.86</b> (มาก)

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความเอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.93) การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.90) ความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา (3.88) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน (3.86) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและขั้นพิเศษ (3.81) และความยุติธรรมในการกระจายงาน (3.80)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยจิตใจ  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
การช่วยเหลือกันในการทำงาน	79 (29.7)	125 (47.0)	57 (21.4)	3 (1.1)	2 (0.8)	4.04 (มาก)
ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	78 (29.3)	142 (53.4)	43 (16.2)	3 (1.1)	0 (0)	4.11 (มาก)
การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	71 (26.7)	139 (52.3)	54 (20.3)	1 (0.4)	1 (0.4)	4.05 (มาก)
การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหา เรื่องงาน	67 (25.2)	147 (55.3)	45 (16.9)	6 (2.3)	1 (0.4)	4.03 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.05 (มาก)</b>

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสนิทสนมและเป็นกันเอง (4.11) การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (4.05) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (4.04) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาเรื่องงาน (4.03)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต  
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือน	88 (33.1)	125 (47.0)	51 (19.2)	2 (0.8)	0 (0)	4.12 (มาก)
โบนัส	82 (30.8)	139 (52.3)	41 (15.4)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.12 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	78 (29.3)	133 (50.0)	43 (16.2)	11 (4.1)	1 (0.4)	4.04 (มาก)
สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร	77 (28.9)	121 (45.5)	57 (21.4)	10 (3.8)	1 (0.4)	3.99 (มาก)
สวัสดิการการให้กู้เงิน	64 (24.1)	131 (49.2)	61 (22.9)	9 (3.4)	1 (0.4)	3.93 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.04</b> <b>(มาก)</b>

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านค่าตอบแทนโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ เงินเดือนมีระดับความสำคัญเท่ากับโบนัส (4.12) รองลงมา สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (4.04) สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร (3.99) และสวัสดิการการให้กู้เงินประเภทต่าง ๆ (3.93)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต  
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	122 (45.9)	107 (40.2)	36 (13.5)	1 (0.4)	0 (0)	4.32 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	125 (47.0)	105 (39.5)	34 (12.8)	2 (0.8)	0 (0)	4.33 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.32 (มาก)

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคงของธนาคาร (4.33) และความมั่นคงในหน้าที่การงาน (4.32)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการให้ความสำคัญปัจจัยเชิงใจ  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					รวม ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
จำนวนพนักงาน	65 (24.4)	101 (38.0)	81 (30.5)	18 (6.8)	1 (0.4)	3.79 (มาก)
ความทันสมัยเครื่องมือ	75 (28.2)	85 (32.0)	76 (28.6)	25 (9.4)	5 (1.9)	3.75 (มาก)
สถานที่ทำงาน	58 (21.8)	118 (44.4)	76 (28.6)	11 (4.1)	3 (1.1)	3.82 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.78 (มาก)

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับความสำคัญมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ สถานที่ทำงาน (3.82) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.79) และความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (3.75)



2.3 ตารางสรุปการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน  
 ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญ  
 ต่อปัจจัยงูใจ

ปัจจัยงูใจ	ระดับการให้ความสำคัญ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
<b>ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b>						
ด้านลักษณะและขอบเขตงาน	271 (25.5)	536 (50.4)	228 (21.4)	25 (2.3)	4 (0.4)	3.98 (มาก)
ด้านผลสำเร็จของงาน	279 (21.0)	671 (50.4)	335 (25.2)	40 (3.0)	5 (0.4)	3.88 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	248 (23.3)	561 (52.7)	229 (21.5)	22 (2.1)	4 (0.4)	3.96 (มาก)
ด้านการยอมรับนับถือ	253 (23.8)	504 (47.3)	282 (26.5)	23 (2.1)	2 (0.2)	3.92 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	289 (21.7)	535 (40.2)	404 (30.4)	83 (6.2)	19 (1.4)	3.74 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยความสำคัญ</b>						<b>(มาก) 3.89</b>
<b>ปัจจัยบำรุงรักษา</b>						
ด้านนโยบายและการบริหาร	209 (19.6)	463 (43.5)	355 (33.4)	34 (3.2)	3 (0.3)	3.79 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	354 (22.2)	732 (45.8)	458 (28.7)	43 (2.7)	9 (0.5)	3.86 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน	295 (27.7)	553 (52.0)	199 (18.7)	13 (1.2)	4 (0.4)	4.05 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	389 (29.2)	649 (48.8)	253 (19.0)	35 (2.6)	4 (0.4)	4.04 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	247 (46.4)	212 (39.8)	70 (13.1)	3 (0.6)	0 (0)	4.32 (มาก)
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	198 (24.8)	304 (38.1)	233 (29.2)	54 (6.7)	9 (1.1)	3.78 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยความสำคัญ</b>						<b>(มาก) 3.97</b>
<b>ค่าเฉลี่ยความสำคัญรวม</b>						<b>3.93 (มาก)</b>

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 หรือในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยบำรุงรักษาด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งมากกว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนในรายละเอียดของปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะและขอบเขตงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

#### 3.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) (ตารางที่ 19 - 23 )

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและขอบเขตงาน	ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	53 (19.9)	142 (53.4)	65 (24.4)	3 (1.1)	3 (1.1)	3.90 (มาก)
งานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	43 (16.2)	132 (49.6)	83 (31.2)	7 (2.6)	1 (0.4)	3.79 (มาก)
ความน่าสนใจและท้าทายของงาน	44 (16.5)	136 (51.1)	73 (27.4)	8 (3.0)	5 (1.9)	3.77 (มาก)
ความเป็นอิสระในระหว่างทำงาน	42 (15.8)	113 (42.5)	85 (32.0)	22 (8.3)	4 (1.5)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77 (มาก)

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตงานโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.90) งานเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.79) ความน่าสนใจและท้าทายของงาน (3.77) และความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน (3.63)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านผลสำเร็จของงาน

ด้านผลสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
การใช้ความรู้จบมาเพื่อทำงาน	19 (7.1)	115 (43.2)	105 (39.5)	24 (9.0)	3 (1.1)	3.46 (ปานกลาง)
การใช้ความสามารถเฉพาะตน	48 (18.0)	124 (46.6)	79 (29.7)	15 (5.6)	0 (0)	3.77 (มาก)
การใช้ความรู้จากการฝึกอบรม	32 (12.0)	119 (44.7)	86 (32.3)	25 (9.4)	4 (1.5)	3.56 (มาก)
ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย	44 (16.5)	136 (51.1)	78 (29.3)	8 (3.0)	0 (0)	3.81 (มาก)
การมีส่วนร่วมในความสำเร็จ	54 (20.3)	143 (53.8)	63 (23.7)	5 (1.9)	1 (0.4)	3.92 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.70</b> <b>(มาก)</b>

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านผลสำเร็จของงาน โดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากเกือบทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน (3.92) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.81) การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน (3.77) การใช้ความรู้จากการฝึกอบรมของธนาคารในการทำงาน (3.56) แต่การใช้ความรู้ที่จบมาในการทำงานซึ่งพนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.46)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ  
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	54 (20.3)	123 (46.2)	81 (30.5)	7 (2.6)	1 (0.4)	3.83 (มาก)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	41 (15.4)	117 (44.0)	100 (37.6)	8 (3.0)	0 (0)	3.72 (มาก)
มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	40 (15.0)	112 (42.1)	97 (36.5)	14 (5.3)	3 (1.1)	3.65 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ	56 (21.1)	131 (49.2)	74 (27.8)	2 (0.8)	3 (1.1)	3.88 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77 (มาก)

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.88) การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (3.83) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.72) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน (3.65)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ  
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					รวม ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสำคัญของผู้ปฏิบัติต่อ หน่วยงาน	41 (15.4)	136 (51.1)	82 (30.8)	5 (1.9)	2 (0.8)	3.79 (มาก)
การชมเชยของผู้บังคับบัญชา	31 (11.7)	111 (41.7)	113 (42.5)	10 (3.8)	1 (0.4)	3.61 (มาก)
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	47 (17.7)	117 (44.0)	95 (35.7)	7 (2.6)	0 (0)	3.77 (มาก)
ความมีเกียรติในอาชีพที่สังคม ยอมรับ	70 (26.3)	128 (48.1)	65 (24.4)	3 (1.1)	0 (0)	4.00 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.79</b> <b>(มาก)</b>

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพที่สังคมยอมรับ (4.00) ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน (3.79) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.77) และการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา (3.61)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	35 (13.2)	97 (36.5)	109 (41.0)	22 (8.3)	3 (1.1)	3.52 (มาก)
การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ	41 (15.4)	101 (38.0)	105 (39.5)	18 (6.8)	1 (0.4)	3.61 (มาก)
มีช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	25 (9.4)	94 (35.3)	104 (39.1)	37 (13.9)	6 (2.3)	3.36 (ปานกลาง)
มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกัน	32 (12.0)	86 (32.3)	109 (41.0)	33 (12.4)	6 (2.3)	3.39 (ปานกลาง)
ได้รับการพิจารณาความดีอย่างยุติธรรม	31 (11.7)	96 (36.1)	103 (38.7)	25 (9.4)	11 (4.1)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.46</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 หรือในระดับปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.61) การได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง (3.52) และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม (3.42) ธนาคารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม (3.39) และธนาคารมีการกำหนดช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (3.36)

### 3.2 ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) (ตารางที่ 24 - 29)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร	ระดับความพึงพอใจ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
การชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	29 (10.9)	95 (35.7)	126 (47.4)	14 (5.3)	2 (0.8)	3.51 (มาก)
กำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	21 (7.9)	95 (35.7)	131 (49.2)	18 (6.8)	1 (0.4)	3.44 (ปานกลาง)
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	24 (9.0)	90 (33.8)	135 (50.8)	16 (6.0)	1 (0.4)	3.45 (ปานกลาง)
คำสั่งในการปฏิบัติงานทันสมัย	19 (7.1)	87 (32.7)	133 (50.0)	24 (9.0)	3 (1.1)	3.36 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.44</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต้านนโยบายและการบริหารงานของโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 หรือในระดับปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย (3.45) การกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน (3.44) คำสั่งมีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (3.36) ยกเว้นการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึงซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก (3.51)



ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต  
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
ความสามารถในการบังคับบัญชา	19 (7.1)	117 (44.0)	116 (43.6)	13 (4.9)	1 (0.4)	3.52 (มาก)
การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	20 (7.5)	115 (43.2)	120 (45.1)	10 (3.8)	1 (0.4)	3.54 (มาก)
การรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา	22 (8.3)	124 (46.6)	105 (39.5)	9 (3.4)	6 (2.3)	3.55 (มาก)
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	13 (4.9)	115 (43.2)	121 (45.5)	12 (4.5)	5 (1.9)	3.45 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	16 (6.0)	102 (38.3)	121 (45.5)	19 (7.1)	8 (3.0)	3.37 (ปานกลาง)
ความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	28 (10.5)	112 (42.1)	108 (40.6)	12 (4.5)	6 (2.3)	3.54 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.49</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 หรือในระดับปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.55) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานเท่ากับความเอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.54) ความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา (3.52) และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ คือ ความยุติธรรมในการกระจายงาน (3.45) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและขั้นพิเศษ (3.37)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
การช่วยเหลือกันในการทำงาน	58 (21.8)	121 (45.5)	74 (27.8)	13 (4.9)	0 (0)	3.84 (มาก)
ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	49 (18.4)	139 (52.3)	66 (24.8)	11 (4.1)	1 (0.4)	3.84 (มาก)
การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	37 (13.9)	133 (50.0)	87 (32.7)	7 (2.6)	2 (0.8)	3.74 (มาก)
การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหา เรื่องงาน	37 (13.9)	148 (55.6)	68 (25.6)	11 (4.1)	2 (0.8)	3.78 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.80 (มาก)</b>

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความความพึงพอใจในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่ากับความสนิทสนมและเป็นกันเอง (3.84) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาเรื่องงาน (3.78) และการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.74)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ  
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					รวม ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือน	56 (21.1)	119 (44.7)	80 (30.1)	10 (3.8)	1 (0.4)	3.82 (มาก)
โบนัส	55 (20.7)	134 (50.4)	71 (26.7)	4 (1.5)	2 (0.8)	3.89 (มาก)
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	45 (16.9)	133 (46.2)	84 (31.6)	13 (4.9)	1 (0.4)	3.74 (มาก)
สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร	43 (16.2)	117 (44.0)	82 (30.8)	23 (8.6)	1 (0.4)	3.67 (มาก)
สวัสดิการการให้กู้เงิน	45 (16.9)	126 (47.4)	83 (31.2)	11 (4.1)	1 (0.4)	3.76 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.77 (มาก)</b>

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ โบนัส (3.89) เงินเดือน (3.82) สวัสดิการการให้กู้เงิน (3.76) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.74) และสวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร (3.67)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	71 (26.7)	127 (47.7)	63 (23.7)	5 (1.9)	0 (0)	3.99 (มาก)
ความมั่นคงของธนาคาร	97 (36.5)	109 (41.0)	55 (20.7)	5 (1.9)	0 (0)	4.12 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.05 (มาก)

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หรือในระดับมาก ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคงของธนาคาร (4.12) และความมั่นคงในหน้าที่การงาน (3.99)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
จำนวนพนักงานเหมาะสม	19 (7.1)	85 (32.0)	115 (43.2)	35 (13.2)	12 (4.5)	3.24 (ปานกลาง)
ความทันสมัยเครื่องมือ	17 (6.4)	67 (25.2)	127 (47.7)	44 (16.5)	11 (4.1)	3.13 (ปานกลาง)
สถานที่ทำงาน	24 (9.0)	101 (38.0)	104 (39.1)	30 (11.3)	7 (2.6)	3.39 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.25 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 หรือในระดับปานกลาง ส่วนในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับ คือ สถานที่ทำงาน (3.39) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.24) และความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (3.13)

### 3.3 ตารางสรุปความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต

ปัจจัยเชิงจิต	ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลค่า)
<b>ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b>						
ด้านลักษณะและขอบเขตงาน	182 (17.1)	523 (49.1)	306 (28.7)	40 (3.7)	13 (1.2)	3.77 (มาก)
ด้านผลสำเร็จของงาน	197 (14.8)	637 (47.9)	411 (30.9)	77 (5.8)	8 (0.6)	3.70 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	191 (17.9)	483 (45.4)	352 (33.1)	31 (2.9)	7 (0.6)	3.77 (มาก)
ด้านการยอมรับนับถือ	189 (17.7)	492 (46.2)	355 (33.4)	25 (2.3)	3 (0.3)	3.79 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	164 (12.3)	474 (35.6)	530 (39.8)	135 (10.1)	27 (2.0)	3.46 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ</b>					<b>(มาก)</b>	<b>3.70</b>
<b>ปัจจัยบำรุงรักษา</b>						
ด้านนโยบายและการบริหาร	93 (8.7)	367 (34.5)	525 (49.3)	72 (6.8)	7 (0.6)	3.44 (ปานกลาง)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	118 (7.4)	685 (42.9)	691 (43.3)	75 (4.7)	27 (1.7)	3.49 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน	181 (17.0)	541 (50.8)	295 (27.7)	42 (3.9)	5 (0.5)	3.80 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	244 (18.0)	619 (46.5)	400 (30.1)	61 (4.6)	6 (0.5)	3.77 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	168 (31.6)	236 (44.4)	118 (22.2)	10 (1.9)	0 (0)	4.05 (มาก)
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	60 (7.5)	253 (31.7)	346 (43.3)	109 (13.6)	30 (3.7)	3.25 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ</b>					<b>(มาก)</b>	<b>3.63</b>
<b>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวม</b>						<b>3.66</b> <b>(มาก)</b>

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 หรือในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งมากกว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยบำรุงรักษาโดยมีความพึงพอใจด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนในรายละเอียดของปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะและขอบเขตงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 4 สรุปข้อมูลการให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 31 สรุปค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
<b>ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b>				
<b>ด้านลักษณะและขอบเขตงาน</b>				
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.27	มาก	3.90	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.94	มาก	3.79	มาก
- ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.99	มาก	3.77	มาก
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.73	มาก	3.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านผลสำเร็จของงาน</b>				
- การใช้ความรู้ที่จบการศึกษามาในการทำงาน	3.58	มาก	3.46	ปานกลาง
- การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.95	มาก	3.77	มาก
- การใช้ความรู้จากการฝึกอบรมของธนาคาร	3.78	มาก	3.56	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	4.02	มาก	3.81	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.10	มาก	3.92	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>มาก</b>	<b>3.70</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>				
- การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	4.09	มาก	3.83	มาก
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.92	มาก	3.72	มาก
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	3.74	มาก	3.65	มาก
- การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.11	มาก	3.88	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>				
- ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	3.93	มาก	3.79	มาก
- การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.76	มาก	3.61	มาก
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	มาก	3.77	มาก
- ความมีเกียรติในอาชีพที่สังคมยอมรับ	4.11	มาก	4.00	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>มาก</b>	<b>3.79</b>	<b>มาก</b>



ตารางที่ 31 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>				
- การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.85	มาก	3.52	มาก
- มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.85	มาก	3.61	มาก
- มีช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.64	มาก	3.36	ปานกลาง
- มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม	3.68	มาก	3.39	ปานกลาง
- ได้รับการพิจารณาความดี-ชอบอย่างยุติธรรม	3.71	มาก	3.42	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>มาก</b>	<b>3.46</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน</b>	<b>3.89</b>	<b>มาก</b>	<b>3.70</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยบำรุงรักษา</b>				
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร</b>				
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.82	มาก	3.51	มาก
- การวางแผนแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.80	มาก	3.44	ปานกลาง
- การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.76	มาก	3.45	ปานกลาง
- คำสั่งมีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์	3.77	มาก	3.36	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>มาก</b>	<b>3.44</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>				
- ความรู้ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	3.88	มาก	3.52	มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.86	มาก	3.54	มาก
- การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.90	มาก	3.55	มาก
- ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.80	มาก	3.45	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.81	มาก	3.37	ปานกลาง
- ความเอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.93	มาก	3.54	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>มาก</b>	<b>3.49</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน</b>				
- การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.04	มาก	3.84	มาก
- ความสนิทสนมและความเป็นกันเอง	4.11	มาก	3.84	มาก
- การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.05	มาก	3.74	มาก
- การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาเรื่องงาน	4.03	มาก	3.78	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>มาก</b>	<b>3.80</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>				
- เงินเดือน	4.12	มาก	3.82	มาก
- โบนัส	4.12	มาก	3.89	มาก
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.04	มาก	3.74	มาก
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร	3.99	มาก	3.67	มาก
- สวัสดิการการให้กู้เงินประเภทต่าง ๆ	3.93	มาก	3.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>				
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.32	มาก	3.99	มาก
- ความมั่นคงของธนาคาร	4.33	มาก	4.12	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>มาก</b>	<b>4.05</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.79	มาก	3.24	ปานกลาง
- ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์	3.75	มาก	3.13	ปานกลาง
- สถานที่ทำงาน	3.82	มาก	3.39	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>มาก</b>	<b>3.25</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.97</b>	<b>มาก</b>	<b>3.63</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>มาก</b>	<b>3.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมากและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมากเช่นกัน

ในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการ

ยอมรับนับถือ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนปัจจัยเชิงใจที่เป็นปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 5 การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น  
ในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของ  
พนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านลักษณะและขอบเขตงาน</b>				
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.21 (มาก)	3.85 (มาก)	4.30 (มาก)	3.93 (มาก)
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.90 (มาก)	3.83 (มาก)	3.96 (มาก)	3.76 (มาก)
- ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.99 (มาก)	3.89 (มาก)	3.99 (มาก)	3.70 (มาก)
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.75 (มาก)	3.72 (มาก)	3.73 (มาก)	3.57 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.96</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.82</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.99</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.74</b> <b>(มาก)</b>
<b>ด้านผลสำเร็จของงาน</b>				
- การใช้ความรู้ที่จบการศึกษามาในการทำงาน	3.56 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.51 (มาก)
- การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.86 (มาก)	3.67 (มาก)	4.01 (มาก)	3.84 (มาก)
- การใช้ความรู้จากการฝึกอบรมของธนาคาร	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)	3.80 (มาก)	3.52 (มาก)
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.92 (มาก)	3.74 (มาก)	4.07 (มาก)	3.86 (มาก)
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งความสำเร็จในงาน	3.98 (มาก)	3.89 (มาก)	4.18 (มาก)	3.93 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.81</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.66</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.93</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.73</b> <b>(มาก)</b>

ปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>				
- การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	4.13 (มาก)	3.91 (มาก)	4.07 (มาก)	3.79 (มาก)
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.97 (มาก)	3.84 (มาก)	3.90 (มาก)	3.64 (มาก)
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	3.75 (มาก)	3.75 (มาก)	3.74 (มาก)	3.59 (มาก)
- การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.07 (มาก)	3.96 (มาก)	4.13 (มาก)	3.84 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.98</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.71</b> (มาก)
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>				
- ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	3.90 (มาก)	3.83 (มาก)	3.95 (มาก)	3.76 (มาก)
- การได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)	3.76 (มาก)	3.56 (มาก)
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.84 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)	3.74 (มาก)
- ความมีเกียรติในอาชีพที่สังคมยอมรับ	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	4.13 (มาก)	3.99 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.89</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.76</b> (มาก)
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>				
- การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.85 (มาก)	3.57 (มาก)	3.85 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)	3.86 (มาก)	3.56 (มาก)
- มีช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.68 (มาก)	3.52 (มาก)	3.61 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)
- มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม	3.75 (มาก)	3.51 (มาก)	3.65 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)
- ได้รับการพิจารณาความดี-ชอบอย่างยุติธรรม	3.79 (มาก)	3.56 (มาก)	3.65 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
<b>รวม</b>	<b>3.78</b> (มาก)	<b>3.57</b> (มาก)	<b>3.72</b> (มาก)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน</b>	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.67</b> (มาก)

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านลักษณะและขอบเขตงาน พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านผลสำเร็จของงาน พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จของงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของ  
พนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านลักษณะและขอบเขตงาน</b>								
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.06 (มาก)	3.74 (มาก)	4.27 (มาก)	3.80 (มาก)	4.37 (มาก)	4.05 (มาก)	4.22 (มาก)	4.28 (มาก)
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.71 (มาก)	3.50 (มาก)	3.96 (มาก)	3.69 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)	4.22 (มาก)
- ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	4.12 (มาก)	3.68 (มาก)	3.95 (มาก)	3.73 (มาก)	3.97 (มาก)	3.81 (มาก)	4.17 (มาก)	4.17 (มาก)
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.79 (มาก)	3.44 (กลาง)	3.81 (มาก)	3.59 (มาก)	3.5 (มาก)	3.71 (มาก)	3.72 (มาก)	3.89 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.59</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>3.70</b> (มาก)	<b>3.98</b> (มาก)	<b>3.88</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)	<b>4.14</b> (มาก)
<b>ด้านผลสำเร็จของงาน</b>								
- การใช้ความรู้ที่จบการศึกษามาในการ ทำงาน	3.59 (มาก)	3.21 (กลาง)	3.51 (มาก)	3.38 (กลาง)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)	3.46 (กลาง)
- การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการ ทำงาน	3.85 (มาก)	3.76 (มาก)	3.93 (มาก)	3.63 (มาก)	4.04 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	3.77 (มาก)
- การใช้ความรู้จากการฝึกอบรมของธนาคาร	3.71 (มาก)	3.38 (กลาง)	3.70 (มาก)	3.47 (กลาง)	3.91 (มาก)	3.72 (มาก)	3.89 (มาก)	3.56 (มาก)
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	4.12 (มาก)	3.74 (มาก)	3.98 (มาก)	3.76 (มาก)	4.08 (มาก)	3.96 (มาก)	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งความสำเร็จในงาน	4.15 (มาก)	3.76 (มาก)	4.01 (มาก)	3.84 (มาก)	4.23 (มาก)	4.05 (มาก)	4.11 (มาก)	3.92 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.57</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)	<b>3.62</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.70</b> (มาก)
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>								
- การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	4.24 (มาก)	3.91 (มาก)	4.04 (มาก)	3.75 (มาก)	4.13 (มาก)	3.89 (มาก)	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.85 (มาก)	3.50 (มาก)	3.93 (มาก)	3.70 (มาก)	3.91 (มาก)	3.73 (มาก)	4.11 (มาก)	4.17 (มาก)
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	3.82 (มาก)	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)	3.71 (มาก)	3.63 (มาก)	3.78 (มาก)	3.72 (มาก)
- การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.21 (มาก)	3.88 (มาก)	4.06 (มาก)	3.84 (มาก)	4.09 (มาก)	3.96 (มาก)	4.33 (มาก)	3.83 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.03</b> (มาก)	<b>3.70</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>4.05</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>								
- ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	3.97 (มาก)	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	3.69 (มาก)	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)	4.17 (มาก)	4.00 (มาก)
- การได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.79 (มาก)	3.47 (กลาง)	3.72 (มาก)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)	4.11 (มาก)	3.94 (มาก)
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00 (มาก)	3.74 (มาก)	3.83 (มาก)	3.75 (มาก)	3.95 (มาก)	3.80 (มาก)	3.94 (มาก)	3.83 (มาก)
- ความมีเกียรติในอาชีพที่สังคมยอมรับ	4.06 (มาก)	3.85 (มาก)	4.09 (มาก)	3.99 (มาก)	4.14 (มาก)	4.06 (มาก)	4.22 (มาก)	4.06 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.95</b> (มาก)	<b>3.70</b> (มาก)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	<b>4.11</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>								
- การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.94 (มาก)	3.44 (กลาง)	3.76 (มาก)	3.50 (มาก)	3.91 (มาก)	3.63 (มาก)	4.11 (มาก)	3.33 (กลาง)
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ	3.91 (มาก)	3.56 (มาก)	3.80 (มาก)	3.63 (มาก)	3.86 (มาก)	3.67 (มาก)	4.06 (มาก)	3.33 (กลาง)
- มีคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.82 (มาก)	3.35 (กลาง)	3.59 (มาก)	3.39 (กลาง)	3.59 (มาก)	3.35 (กลาง)	3.83 (มาก)	3.11 (กลาง)
- มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่าง เท่าเทียม	3.71 (มาก)	3.26 (กลาง)	3.67 (มาก)	3.41 (กลาง)	3.66 (มาก)	3.46 (กลาง)	3.83 (มาก)	3.22 (กลาง)
- ได้รับการพิจารณาความดี-ชอบอย่าง ยุติธรรม	3.71 (มาก)	3.21 (กลาง)	3.72 (มาก)	3.41 (กลาง)	3.66 (มาก)	3.56 (มาก)	3.83 (มาก)	3.28 (กลาง)
<b>รวม</b>	<b>3.82</b> (มาก)	<b>3.36</b> (กลาง)	<b>3.71</b> (มาก)	<b>3.47</b> (กลาง)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.53</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.25</b> (กลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน</b>	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.58</b> (มาก)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>3.66</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.79</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)



จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ทุกระดับอายุให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านลักษณะและขอบเขตงาน พนักงานทุกระดับอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านผลสำเร็จของงาน พนักงานทุกระดับอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จของงาน ในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานทุกระดับอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานทุกระดับอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมาก เช่นเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงาน  
ต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านลักษณะและขอบเขตงาน</b>						
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.33 (มาก)	4.13 (มาก)	4.26 (มาก)	3.84 (มาก)	4.26 (มาก)	3.94 (มาก)
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.79 (มาก)	4.05 (มาก)	3.95 (มาก)	3.75 (มาก)	4.03 (มาก)	3.69 (มาก)
- ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	3.97 (มาก)	3.73 (มาก)	4.03 (มาก)	3.74 (มาก)
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)	3.58 (มาก)	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>3.72</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)	<b>3.76</b> (มาก)
<b>ด้านผลสำเร็จของงาน</b>						
- การใช้ความรู้ที่จบการศึกษามาในการทำงาน	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
- การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.95 (มาก)	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)	3.72 (มาก)	3.94 (มาก)	3.83 (มาก)
- การใช้ความรู้จากการฝึกอบรมของธนาคาร	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.78 (มาก)	3.55 (มาก)	3.89 (มาก)	3.54 (มาก)
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	3.77 (มาก)	4.14 (มาก)	3.86 (มาก)
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งความสำเร็จในงาน	4.21 (มาก)	4.15 (มาก)	4.07 (มาก)	3.88 (มาก)	4.14 (มาก)	3.86 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>3.67</b> (มาก)	<b>3.95</b> (มาก)	<b>3.72</b> (มาก)
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
- การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	4.05 (มาก)	3.95 (มาก)	4.09 (มาก)	3.82 (มาก)	4.14 (มาก)	3.80 (มาก)
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.95 (มาก)	3.92 (มาก)	3.91 (มาก)	3.67 (มาก)	3.97 (มาก)	3.74 (มาก)
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.76 (มาก)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	3.69 (มาก)
- การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.31 (มาก)	3.97 (มาก)	4.06 (มาก)	3.88 (มาก)	4.11 (มาก)	3.83 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.97</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>3.95</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)	<b>3.76</b> (มาก)

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	ต่ำกว่าปรียญาตรี		ปรียญาตรี		สูงกว่าปรียญาตรี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>						
- ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	3.95 (มาก)	4.08 (มาก)	3.91 (มาก)	3.74 (มาก)	4.03 (มาก)	3.71 (มาก)
- การได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.85 (มาก)	3.76 (มาก)	3.55 (มาก)	3.77 (มาก)	3.63 (มาก)
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.82 (มาก)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.73 (มาก)	4.03 (มาก)	3.86 (มาก)
- ความมีเกียรติในอาชีพที่สังคมยอมรับ	4.18 (มาก)	4.05 (มาก)	4.10 (มาก)	4.00 (มาก)	4.09 (มาก)	3.91 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)	<b>3.98</b> (มาก)	<b>3.78</b> (มาก)
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
- การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.87 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.53 (มาก)	3.94 (มาก)	3.54 (มาก)
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ	3.87 (มาก)	3.59 (มาก)	3.83 (มาก)	3.61 (มาก)	3.94 (มาก)	3.66 (มาก)
- มีช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.54 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)
- มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม	3.56 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)
- ได้รับการพิจารณาความดี-ชอบอย่างยุติธรรม	3.64 (มาก)	3.51 (มาก)	3.76 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
<b>รวม</b>	<b>3.70</b> (มาก)	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.76</b> (มาก)	<b>3.48</b> (ปานกลาง)	<b>3.71</b> (มาก)	<b>3.41</b> (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน</b>	<b>3.87</b> (มาก)	<b>3.82</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.67</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.69</b> (มาก)

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านลักษณะและขอบเขตงาน พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านผลสำเร็จของงาน พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จของงาน ในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมาก เช่นเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงาน  
ต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	พนักงานปฏิบัติการ		ผู้ช่วยผู้จัดการ		ผู้จัดการ	
	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านลักษณะและขอบเขตงาน</b>						
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.21 (มาก)	3.84 (มาก)	4.34 (มาก)	4.00 (มาก)	4.67 (มากที่สุด)	4.29 (มาก)
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.86 (มาก)	3.72 (มาก)	4.10 (มาก)	3.86 (มาก)	4.42 (มาก)	4.25 (มาก)
- ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.93 (มาก)	3.69 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.66 (มาก)	3.55 (มาก)	3.93 (มาก)	3.79 (มาก)	4.17 (มาก)	4.08 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.70</b> (มาก)	<b>4.09</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>4.44</b> (มาก)	<b>4.22</b> (มาก)
<b>ด้านผลสำเร็จของงาน</b>						
- การใช้ความรู้ที่จบการศึกษามาในการทำงาน	3.51 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.69 (มาก)	4.08 (มาก)	3.71 (มาก)
- การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน	3.89 (มาก)	3.72 (มาก)	4.21 (มาก)	3.90 (มาก)	4.25 (มาก)	4.08 (มาก)
- การใช้ความรู้จากการฝึกอบรมของธนาคาร	3.69 (มาก)	3.51 (มาก)	4.03 (มาก)	3.66 (มาก)	4.29 (มาก)	3.96 (มาก)
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.96 (มาก)	3.77 (มาก)	4.17 (มาก)	3.93 (มาก)	4.33 (มาก)	4.00 (มาก)
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งความสำเร็จในงาน	4.03 (มาก)	3.86 (มาก)	4.28 (มาก)	4.03 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.82</b> (มาก)	<b>3.65</b> (มาก)	<b>4.08</b> (มาก)	<b>3.84</b> (มาก)	<b>4.29</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
- การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	4.02 (มาก)	3.76 (มาก)	4.28 (มาก)	4.00 (มาก)	4.46 (มาก)	4.29 (มาก)
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.85 (มาก)	3.66 (มาก)	4.03 (มาก)	3.97 (มาก)	4.42 (มาก)	3.96 (มาก)
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)	4.21 (มาก)	4.10 (มาก)	4.25 (มาก)	4.04 (มาก)
- การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.05 (มาก)	3.82 (มาก)	4.24 (มาก)	4.07 (มาก)	4.46 (มาก)	4.21 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.69</b> (มาก)	<b>4.19</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)	<b>4.40</b> (มาก)	<b>4.12</b> (มาก)

## ตารางที่ 35 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	พนักงานปฏิบัติการ		ผู้ช่วยผู้จัดการ		ผู้จัดการ	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>						
- ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	3.84 (มาก)	3.73 (มาก)	4.10 (มาก)	3.93 (มาก)	4.54 (มากที่สุด)	4.08 (มาก)
- การได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.54 (มาก)	3.90 (มาก)	3.76 (มาก)	4.21 (มาก)	3.96 (มาก)
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.81 (มาก)	3.70 (มาก)	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)	4.42 (มาก)	4.08 (มาก)
- ความมีเกียรติในอาชีพที่สังคมยอมรับ	4.03 (มาก)	3.94 (มาก)	4.38 (มาก)	4.17 (มาก)	4.46 (มาก)	4.29 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.84</b> (มาก)	<b>3.73</b> (มาก)	<b>4.11</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>4.41</b> (มาก)	<b>4.10</b> (มาก)
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
- การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.75 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	4.17 (มาก)	3.90 (มาก)	4.38 (มาก)	3.92 (มาก)
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ	3.76 (มาก)	3.54 (มาก)	4.14 (มาก)	3.93 (มาก)	4.33 (มาก)	3.88 (มาก)
- มีช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.54 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	4.25 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
- มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม	3.61 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.52 (มาก)	4.25 (มาก)	3.50 (มาก)
- ได้รับการพิจารณาความดี-ชอบอย่างยุติธรรม	3.63 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.52 (มาก)	4.25 (มาก)	3.71 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.66</b> (มาก)	<b>3.41</b> (ปานกลาง)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.67</b> (มาก)	<b>4.29</b> (มาก)	<b>3.69</b> (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน</b>	<b>3.82</b> (มาก)	<b>3.64</b> (มาก)	<b>4.08</b> (มาก)	<b>3.88</b> (มาก)	<b>4.37</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านลักษณะและขอบเขตงาน พนักงานทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านผลสำเร็จของงาน พนักงานทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จของงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมาก เช่นเดียวกัน ในส่วนของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของ  
พนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านลักษณะและขอบเขตงาน</b>										
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.21 (มาก)	3.68 (มาก)	4.12 (มาก)	3.69 (มาก)	4.24 (มาก)	3.76 (มาก)	4.41 (มาก)	4.26 (มาก)	4.41 (มาก)	4.18 (มาก)
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	3.74 (มาก)	3.50 (มาก)	3.90 (มาก)	3.60 (มาก)	3.94 (มาก)	3.74 (มาก)	3.89 (มาก)	3.93 (มาก)	4.16 (มาก)	4.16 (มาก)
- ความน่าสนใจและความท้าทาย ของงาน	4.21 (มาก)	3.76 (มาก)	3.93 (มาก)	3.66 (มาก)	3.84 (มาก)	3.59 (มาก)	3.85 (มาก)	3.78 (มาก)	4.27 (มาก)	4.18 (มาก)
- ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงาน	3.91 (มาก)	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)	3.85 (มาก)	3.41 (กลาง)	3.52 (มาก)	3.70 (มาก)	3.88 (มาก)	4.02 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.02</b> (มาก)	<b>3.63</b> (มาก)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>3.62</b> (มาก)	<b>3.97</b> (มาก)	<b>3.62</b> (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)	<b>4.18</b> (มาก)	<b>4.13</b> (มาก)
<b>ด้านผลสำเร็จของงาน</b>										
- การใช้ความรู้ที่จบการศึกษามา ในการทำงาน	3.62 (มาก)	3.38 (กลาง)	3.33 (กลาง)	3.25 (กลาง)	3.62 (มาก)	3.31 (กลาง)	3.50 (มาก)	3.74 (มาก)	3.92 (มาก)	3.75 (มาก)
- การใช้ความสามารถเฉพาะตน ในการทำงาน	3.97 (มาก)	3.79 (มาก)	3.88 (มาก)	3.63 (มาก)	3.87 (มาก)	3.60 (มาก)	3.98 (มาก)	3.93 (มาก)	4.14 (มาก)	4.02 (มาก)
- ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ของธนาคาร	3.85 (มาก)	3.38 (กลาง)	3.52 (มาก)	3.45 (กลาง)	3.84 (มาก)	3.49 (กลาง)	3.76 (มาก)	3.63 (มาก)	4.00 (มาก)	3.88 (มาก)
- ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามเป้าหมาย	4.15 (มาก)	3.76 (มาก)	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)	3.96 (มาก)	3.93 (มาก)	4.20 (มาก)	3.96 (มาก)
- รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความ สำเร็จในงาน	4.29 (มาก)	3.85 (มาก)	3.99 (มาก)	3.76 (มาก)	3.91 (มาก)	3.81 (มาก)	4.09 (มาก)	4.04 (มาก)	4.39 (มาก)	4.20 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.98</b> (มาก)	<b>3.63</b> (มาก)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.56</b> (มาก)	<b>3.82</b> (มาก)	<b>3.59</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	<b>4.13</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>										
- ได้รับมอบหมายงานที่มี ความสำคัญ	4.06 (มาก)	3.79 (มาก)	3.94 (มาก)	3.63 (มาก)	4.07 (มาก)	3.74 (มาก)	4.17 (มาก)	4.00 (มาก)	4.25 (มาก)	4.12 (มาก)
- ความเหมาะสมของ ปริมาณงาน	3.94 (มาก)	3.44 (กลาง)	3.85 (มาก)	3.58 (มาก)	3.82 (มาก)	3.69 (มาก)	3.85 (มาก)	3.87 (มาก)	4.22 (มาก)	3.98 (มาก)
- การมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงาน	3.74 (มาก)	3.50 (มาก)	3.57 (มาก)	3.46 (กลาง)	3.81 (มาก)	3.74 (มาก)	3.65 (มาก)	3.72 (มาก)	3.96 (มาก)	3.80 (มาก)
- ได้รับความไว้วางใจใน งานที่รับผิดชอบ	4.26 (มาก)	3.97 (มาก)	4.03 (มาก)	3.78 (มาก)	3.91 (มาก)	3.75 (มาก)	4.04 (มาก)	3.96 (มาก)	4.41 (มาก)	4.08 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.00</b> (มาก)	<b>3.67</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	<b>3.61</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.73</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.89</b> (มาก)	<b>4.21</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)



## ตารางที่ 36 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>										
- ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน	4.03 (มาก)	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)	3.64 (มาก)	3.78 (มาก)	3.66 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)	4.24 (มาก)	3.94 (มาก)
- การได้รับการชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	3.79 (มาก)	3.53 (มาก)	3.51 (มาก)	3.42 (กลาง)	3.79 (มาก)	3.56 (มาก)	3.76 (มาก)	3.78 (มาก)	4.04 (มาก)	3.80 (มาก)
- การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	4.12 (มาก)	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	3.60 (มาก)	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)	3.83 (มาก)	3.87 (มาก)	4.16 (มาก)	3.88 (มาก)
- ความมีเกียรติในอาชีพ ที่สังคมยอมรับ	4.15 (มาก)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)	3.90 (มาก)	4.03 (มาก)	3.94 (มาก)	4.09 (มาก)	4.02 (มาก)	4.37 (มาก)	4.18 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.02 (มาก)</b>	<b>3.77 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>	<b>3.91 (มาก)</b>	<b>3.92 (มาก)</b>	<b>4.20 (มาก)</b>	<b>3.95 (มาก)</b>
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน</b>										
- ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ตนเอง	3.94 (มาก)	3.32 (กลาง)	3.57 (มาก)	3.27 (กลาง)	3.85 (มาก)	3.71 (มาก)	3.96 (มาก)	3.65 (มาก)	4.08 (มาก)	3.63 (มาก)
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ	4.00 (มาก)	3.50 (มาก)	3.72 (มาก)	3.42 (กลาง)	3.74 (มาก)	3.74 (มาก)	3.96 (มาก)	3.74 (มาก)	3.98 (มาก)	3.67 (มาก)
- มีผู้ทางในการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	3.94 (มาก)	3.29 (กลาง)	3.45 (กลาง)	3.18 (กลาง)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.28 (กลาง)	3.88 (มาก)	3.51 (มาก)
- มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งอย่าง เท่าเทียม	3.88 (มาก)	3.26 (กลาง)	3.52 (มาก)	3.25 (กลาง)	3.65 (มาก)	3.49 (กลาง)	3.61 (มาก)	3.43 (กลาง)	3.88 (มาก)	3.51 (มาก)
- ได้พิจารณาความดี-ชอบอย่าง ยุติธรรม	3.76 (มาก)	3.21 (กลาง)	3.57 (มาก)	3.25 (กลาง)	3.75 (มาก)	3.37 (กลาง)	3.63 (มาก)	3.59 (มาก)	3.86 (มาก)	3.69 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.90 (มาก)</b>	<b>3.32 (กลาง)</b>	<b>3.57 (มาก)</b>	<b>3.27 (กลาง)</b>	<b>3.71 (มาก)</b>	<b>3.56 (มาก)</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.94 (มาก)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของ ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน</b>	<b>3.98 (มาก)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>3.87 (มาก)</b>	<b>3.82 (มาก)</b>	<b>4.13 (มาก)</b>	<b>3.93 (มาก)</b>

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ทุกระดับอายุการทำงาน ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านลักษณะและขอบเขตงาน พนักงานทุกระดับอายุการทำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านผลสำเร็จของงาน พนักงานทุกระดับอายุการทำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จของงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานทุกระดับอายุการทำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานทุกระดับอายุการทำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ในส่วนของพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ส่วนที่ 6 การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัย  
บำรุงรักษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน  
ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของ  
พนักงานต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ

ปัจจัยบำรุงรักษา	เพศชาย		เพศหญิง	
	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)	ความสำคัญ (แปลค่า)	ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร</b>				
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.90 (มาก)	3.60 (มาก)	3.77 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
- การวางแผนแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.84 (มาก)	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.84 (มาก)	3.55 (มาก)	3.71 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
- คำสั่งมีความทันสมัย	3.83 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
<b>รวม</b>	<b>3.85 (มาก)</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>3.37 (ปานกลาง)</b>
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>				
- ความรู้ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	3.84 (มาก)	3.52 (มาก)	3.90 (มาก)	3.53 (มาก)
- ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.87 (มาก)	3.53 (มาก)	3.85 (มาก)	3.54 (มาก)
- การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86 (มาก)	3.54 (มาก)	3.93 (มาก)	3.56 (มาก)
- ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.77 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.81 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)
- ความเอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	4.01 (มาก)	3.54 (มาก)	3.88 (มาก)	3.54 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.86 (มาก)</b>	<b>3.51 (มาก)</b>	<b>3.86 (มาก)</b>	<b>3.49 (ปานกลาง)</b>
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน</b>				
- การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.07 (มาก)	3.80 (มาก)	4.02 (มาก)	3.87 (มาก)
- ความสนิทสนมและความเป็นกันเอง	4.14 (มาก)	3.87 (มาก)	4.09 (มาก)	3.82 (มาก)
- การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.10 (มาก)	3.69 (มาก)	4.01 (มาก)	3.77 (มาก)
- การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาเรื่องงาน	4.02 (มาก)	3.76 (มาก)	4.03 (มาก)	3.79 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.08 (มาก)</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>4.04 (มาก)</b>	<b>3.81 (มาก)</b>

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>				
- เงินเดือน	4.09 (มาก)	3.87 (มาก)	4.15 (มาก)	3.79 (มาก)
- โบนัส	4.09 (มาก)	3.87 (มาก)	4.14 (มาก)	3.90 (มาก)
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)	4.06 (มาก)	3.76 (มาก)
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร	3.98 (มาก)	3.69 (มาก)	3.99 (มาก)	3.66 (มาก)
- สวัสดิการการให้กู้เงินประเภทต่าง ๆ	3.86 (มาก)	3.82 (มาก)	3.98 (มาก)	3.73 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.00</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>3.77</b> (มาก)
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>				
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.32 (มาก)	4.01 (มาก)	4.31 (มาก)	3.98 (มาก)
- ความมั่นคงของธนาคาร	4.25 (มาก)	4.13 (มาก)	4.38 (มาก)	4.12 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.28</b> (มาก)	<b>4.07</b> (มาก)	<b>4.34</b> (มาก)	<b>4.05</b> (มาก)
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.83 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
- ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์	3.77 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)
- สถานที่ทำงาน	3.80 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
<b>รวม</b>	<b>3.80</b> (มาก)	<b>3.30</b> (ปานกลาง)	<b>3.78</b> (มาก)	<b>3.23</b> (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.98</b> (มาก)	<b>3.67</b> (มาก)	<b>3.97</b> (มาก)	<b>3.62</b> (มาก)

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญ และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านค่าตอบแทน พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของ  
พนักงานต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุ

ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร</b>								
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.94 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.56 (มาก)	3.89 (มาก)	3.72 (มาก)
- การวางแผนแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.94 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.57 (มาก)	3.89 (มาก)	3.72 (มาก)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.88 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.57 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)
- คำสั่งมีความทันสมัย	3.82 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.52 (มาก)	3.89 (มาก)	3.56 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.89</b> (มาก)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.36</b> (ปานกลาง)	<b>3.79</b> (มาก)	<b>3.55</b> (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.69</b> (มาก)
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>								
- ความรู้ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	3.82 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.88 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.57 (มาก)	4.17 (มาก)	3.83 (ปานกลาง)
- ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.88 (มาก)	3.53 (มาก)	3.87 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.62 (มาก)	4.06 (มาก)	3.83 (มาก)
- การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.71 (มาก)	4.11 (มาก)	3.94 (มาก)
- ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.88 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.67 (มาก)
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.94 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	4.11 (มาก)	3.67 (มาก)
- ความเอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.97 (มาก)	3.53 (มาก)	3.93 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.58 (มาก)	4.22 (มาก)	3.89 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.87</b> (มาก)	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.82</b> (มาก)	<b>3.56</b> (มาก)	<b>4.10</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน</b>								
- การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.09 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)	3.89 (มาก)
- ความสนิทสนมและความเป็นกันเอง	4.29 (มาก)	3.74 (มาก)	4.07 (มาก)	3.76 (มาก)	4.05 (มาก)	3.96 (มาก)	4.28 (มาก)	4.17 (มาก)
- การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.18 (มาก)	3.68 (มาก)	4.04 (มาก)	3.68 (มาก)	3.97 (มาก)	3.80 (มาก)	4.11 (มาก)	4.00 (มาก)
- การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาเรื่องงาน	4.26 (มาก)	3.71 (มาก)	3.97 (มาก)	3.71 (มาก)	4.03 (มาก)	3.84 (มาก)	4.00 (มาก)	4.17 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.20</b> (มาก)	<b>3.75</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)	<b>3.72</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>4.11</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)

## ตารางที่ 38 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>								
- เงินเดือน	4.15 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	4.04 (มาก)	3.73 (มาก)	4.27 (มาก)	4.14 (มาก)	4.11 (มาก)	4.17 (มาก)
- โบนัส	4.09 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	4.04 (มาก)	3.77 (มาก)	4.29 (มาก)	4.23 (มาก)	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.03 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.63 (มาก)	4.19 (มาก)	4.13 (มาก)	4.11 (มาก)	3.78 (มาก)
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร	4.00 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	3.60 (มาก)	4.10 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.61 (มาก)
- สวัสดิการการให้เงินประเภทต่าง ๆ	3.94 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)	3.74 (มาก)	4.04 (มาก)	3.94 (มาก)	3.89 (มาก)	3.83 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.04</b> (มาก)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.69</b> (มาก)	<b>4.18</b> (มาก)	<b>4.09</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)	<b>3.89</b> (มาก)
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>								
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.35 (มาก)	3.59 (มาก)	4.27 (มาก)	3.91 (มาก)	4.39 (มาก)	4.24 (มาก)	4.28 (มาก)	4.28 (มาก)
- ความมั่นคงของธนาคาร	4.26 (มาก)	3.82 (มาก)	4.28 (มาก)	4.07 (มาก)	4.41 (มาก)	4.28 (มาก)	4.44 (มาก)	4.39 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.30</b> (มาก)	<b>3.70</b> (มาก)	<b>4.27</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>4.40</b> (มาก)	<b>4.26</b> (มาก)	<b>4.36</b> (มาก)	<b>4.33</b> (มาก)
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>								
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.97 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
- ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์	3.88 (มาก)	2.91 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.11 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)
- สถานที่ทำงาน	3.91 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.58 (มาก)	4.06 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
<b>รวม</b>	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.02</b> (ปานกลาง)	<b>3.71</b> (มาก)	<b>3.22</b> (ปานกลาง)	<b>3.84</b> (มาก)	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.89</b> (มาก)	<b>3.20</b> (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>4.04</b> (มาก)	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.57</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>4.07</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พนักงานทุกระดับอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านค่าตอบแทน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกระดับอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน



ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานทุกระดับอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
บำรุงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัย  
บำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงาน  
ต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร</b>						
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.67 (มาก)	3.54 (มาก)	3.85 (มาก)	3.52 (มาก)	3.83 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
- การวางแผนแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.79 (มาก)	3.62 (มาก)	3.82 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.69 (มาก)	3.62 (มาก)	3.79 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
- คำสั่งมีความทันสมัย	3.77 (มาก)	3.67 (มาก)	3.79 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)
<b>รวม</b>	<b>3.73</b> (มาก)	<b>3.61</b> (มาก)	<b>3.81</b> (มาก)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)	<b>3.73</b> (มาก)	<b>3.24</b> (ปานกลาง)
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
- ความรู้ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	3.87 (มาก)	3.74 (มาก)	3.88 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)	3.54 (มาก)
- ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
- การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87 (มาก)	3.85 (มาก)	3.93 (มาก)	3.51 (มาก)	3.80 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
- ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)	3.80 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.82 (มาก)	3.56 (มาก)	3.80 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)
- ความเอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.97 (มาก)	3.69 (มาก)	3.90 (มาก)	3.52 (มาก)	4.03 (มาก)	3.51 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.84</b> (มาก)	<b>3.71</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>3.46</b> (ปานกลาง)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน</b>						
- การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.03 (มาก)	3.92 (มาก)	4.06 (มาก)	3.84 (มาก)	3.94 (มาก)	3.74 (มาก)
- ความสนิทสนมและความเป็นกันเอง	4.23 (มาก)	4.03 (มาก)	4.10 (มาก)	3.85 (มาก)	4.03 (มาก)	3.60 (มาก)
- การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.13 (มาก)	3.95 (มาก)	4.05 (มาก)	3.71 (มาก)	3.94 (มาก)	3.66 (มาก)
- การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาเรื่องงาน	4.03 (มาก)	4.05 (มาก)	4.05 (มาก)	3.76 (มาก)	3.89 (มาก)	3.60 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.10</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>3.79</b> (มาก)	<b>3.95</b> (มาก)	<b>3.65</b> (มาก)

## ตารางที่ 39 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>						
- เงินเดือน	4.18 (มาก)	4.23 (มาก)	4.13 (มาก)	3.82 (มาก)	4.06 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
- โบนัส	4.08 (มาก)	4.18 (มาก)	4.14 (มาก)	3.88 (มาก)	4.06 (มาก)	3.60 (มาก)
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.08 (มาก)	3.87 (มาก)	4.03 (มาก)	3.77 (มาก)	4.03 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร	3.97 (มาก)	3.67 (มาก)	3.99 (มาก)	3.68 (มาก)	3.97 (มาก)	3.60 (มาก)
- สวัสดิการการให้กู้เงินประเภทต่าง ๆ	3.97 (มาก)	3.77 (มาก)	3.90 (มาก)	3.80 (มาก)	4.06 (มาก)	3.57 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.06</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>4.04</b> (มาก)	<b>3.79</b> (มาก)	<b>4.04</b> (มาก)	<b>3.53</b> (มาก)
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>						
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.21 (มาก)	4.26 (มาก)	4.35 (มาก)	3.96 (มาก)	4.26 (มาก)	3.86 (มาก)
- ความมั่นคงของธนาคาร	4.28 (มาก)	4.41 (มาก)	4.33 (มาก)	4.11 (มาก)	4.37 (มาก)	3.86 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.24</b> (มาก)	<b>4.33</b> (มาก)	<b>4.34</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)	<b>4.31</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.90 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)
- ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์	3.82 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.03 (ปานกลาง)
- สถานที่ทำงาน	3.97 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
<b>รวม</b>	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.21</b> (ปานกลาง)	<b>3.77</b> (มาก)	<b>3.29</b> (ปานกลาง)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.15</b> (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.99</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>3.98</b> (มาก)	<b>3.63</b> (มาก)	<b>3.95</b> (มาก)	<b>3.48</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมาก เช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านค่าตอบแทน พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงาน  
ต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา	พนักงานปฏิบัติการ		ผู้ช่วยผู้จัดการ		ผู้จัดการ	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร</b>						
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.73 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	4.46 (มาก)	3.83 (มาก)
- การวางแผนแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.73 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	4.38 (มาก)	3.88 (มาก)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.68 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	4.38 (มาก)	3.96 (มาก)
- คำสั่งมีความทันสมัย	3.72 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	4.25 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
<b>รวม</b>	<b>3.71</b> (มาก)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>3.41</b> (ปานกลาง)	<b>4.37</b> (มาก)	<b>3.78</b> (มาก)
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
- ความรู้ความสามารถด้านการบังคับบัญชา	3.78 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	4.14 (มาก)	3.72 (มาก)	4.42 (มาก)	3.83 (มาก)
- ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.76 (มาก)	3.50 (มาก)	4.17 (มาก)	3.62 (มาก)	4.38 (มาก)	3.75 (มาก)
- การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84 (มาก)	3.51 (มาก)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)	4.38 (มาก)	3.75 (มาก)
- ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.71 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	4.03 (มาก)	3.59 (มาก)	4.29 (มาก)	3.75 (มาก)
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.72 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.97 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	4.42 (มาก)	3.83 (มาก)
- ความเอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.84 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	4.14 (มาก)	3.62 (มาก)	4.46 (มาก)	4.00 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.77</b> (มาก)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)	<b>4.07</b> (มาก)	<b>3.60</b> (มาก)	<b>4.29</b> (มาก)	<b>3.82</b> (มาก)
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน</b>						
- การช่วยเหลือกันในการทำงาน	3.99 (มาก)	3.80 (มาก)	4.07 (มาก)	3.90 (มาก)	4.42 (มาก)	4.13 (มาก)
- ความสนิทสนมและความเป็นกันเอง	4.07 (มาก)	3.82 (มาก)	4.21 (มาก)	3.83 (มาก)	4.38 (มาก)	4.04 (มาก)
- การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.02 (มาก)	3.71 (มาก)	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	4.33 (มาก)	3.96 (มาก)
- การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาเรื่องงาน	3.99 (มาก)	3.76 (มาก)	3.97 (มาก)	3.76 (มาก)	4.42 (มาก)	3.96 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.01</b> (มาก)	<b>3.77</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>3.81</b> (มาก)	<b>4.39</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)

## ตารางที่ 40 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา	พนักงานปฏิบัติการ		ผู้ช่วยผู้จัดการ		ผู้จัดการ	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>						
- เงินเดือน	4.07 (มาก)	3.79 (มาก)	4.21 (มาก)	3.62 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)
- โบนัส	4.06 (มาก)	3.84 (มาก)	4.28 (มาก)	3.83 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.97 (มาก)	3.66 (มาก)	4.24 (มาก)	3.86 (มาก)	4.42 (มาก)	4.38 (มาก)
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร	3.93 (มาก)	3.59 (มาก)	4.14 (มาก)	3.86 (มาก)	4.33 (มาก)	4.17 (มาก)
- สวัสดิการการให้กู้เงินประเภทต่าง ๆ	3.87 (มาก)	3.70 (มาก)	4.10 (มาก)	3.83 (มาก)	4.29 (มาก)	4.21 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.98</b> (มาก)	<b>3.72</b> (มาก)	<b>4.19</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>4.41</b> (มาก)	<b>4.31</b> (มาก)
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>						
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.26 (มาก)	3.92 (มาก)	4.41 (มาก)	4.07 (มาก)	4.71 (มากที่สุด)	4.54 (มากที่สุด)
- ความมั่นคงของธนาคาร	4.24 (มาก)	4.08 (มาก)	4.66 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	4.71 (มากที่สุด)	4.63 (มากที่สุด)
<b>รวม</b>	<b>4.25</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>4.53</b> (มากที่สุด)	<b>4.03</b> (มาก)	<b>4.71</b> (มากที่สุด)	<b>4.58</b> (มากที่สุด)
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.74 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)	4.29 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
- ความทันสมัยของเครื่องมือและอุปกรณ์	3.69 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	4.21 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
- สถานที่ทำงาน	3.71 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)	4.50 (มากที่สุด)	3.96 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.71</b> (มาก)	<b>3.24</b> (ปานกลาง)	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.09</b> (ปานกลาง)	<b>4.33</b> (มาก)	<b>3.58</b> (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.59</b> (มาก)	<b>4.10</b> (มาก)	<b>3.62</b> (มาก)	<b>4.43</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)

จากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พนักงานทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านค่าตอบแทน พนักงานทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับความสำคัญมากที่สุด ส่วนพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับความสำคัญมากที่สุด แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น และพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญ และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับความสำคัญมากเช่นเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลค่าของการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของ  
พนักงานต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>										
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง	3.94 (มาก)	3.47 (กลาง)	3.67 (มาก)	3.27 (กลาง)	3.76 (มาก)	3.53 (มาก)	3.78 (มาก)	3.54 (มาก)	4.06 (มาก)	3.78 (มาก)
- การวางแผนแนวทางการ ทำงานที่ชัดเจน	4.03 (มาก)	3.41 (กลาง)	3.54 (มาก)	3.13 (กลาง)	3.66 (มาก)	3.40 (กลาง)	3.93 (มาก)	3.57 (มาก)	4.08 (มาก)	3.80 (มาก)
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย	4.00 (มาก)	3.35 (กลาง)	3.58 (มาก)	3.27 (กลาง)	3.65 (มาก)	3.35 (กลาง)	3.72 (มาก)	3.50 (มาก)	4.02 (มาก)	3.84 (มาก)
- คำสั่งมีความทันสมัย	3.94 (มาก)	3.26 (กลาง)	3.58 (มาก)	3.16 (กลาง)	3.71 (มาก)	3.37 (กลาง)	3.76 (มาก)	3.39 (กลาง)	4.02 (มาก)	3.63 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.98 (มาก)</b>	<b>3.37 (กลาง)</b>	<b>3.59 (มาก)</b>	<b>3.21 (กลาง)</b>	<b>3.69 (มาก)</b>	<b>3.41 (กลาง)</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.50 (มาก)</b>	<b>4.04 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>										
- ความรู้ความสามารถด้าน การบังคับบัญชา	3.79 (มาก)	3.35 (กลาง)	3.75 (มาก)	3.43 (กลาง)	3.91 (มาก)	3.43 (กลาง)	3.87 (มาก)	3.65 (มาก)	4.08 (มาก)	3.78 (มาก)
- ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงาน	3.97 (มาก)	3.47 (กลาง)	3.78 (มาก)	3.37 (กลาง)	3.75 (มาก)	3.41 (กลาง)	3.80 (มาก)	3.67 (มาก)	4.10 (มาก)	3.84 (มาก)
- การรับฟังข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82 (มาก)	3.41 (กลาง)	3.85 (มาก)	3.34 (กลาง)	3.85 (มาก)	3.46 (กลาง)	3.80 (มาก)	3.74 (มาก)	4.18 (มาก)	3.88 (มาก)
- ความยุติธรรมในการ กระจายงาน	3.94 (มาก)	3.35 (กลาง)	3.67 (มาก)	3.30 (กลาง)	3.75 (มาก)	3.38 (กลาง)	3.76 (มาก)	3.59 (มาก)	3.98 (มาก)	3.67 (มาก)
- ความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	3.97 (มาก)	3.41 (กลาง)	3.69 (มาก)	3.30 (กลาง)	3.74 (มาก)	3.16 (กลาง)	3.74 (มาก)	3.33 (กลาง)	4.04 (มาก)	3.76 (มาก)
- ความเอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพ ของพนักงาน	4.00 (มาก)	3.53 (มาก)	3.79 (มาก)	3.43 (กลาง)	3.85 (มาก)	3.34 (กลาง)	3.89 (มาก)	3.61 (มาก)	4.20 (มาก)	3.90 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>3.91 (มาก)</b>	<b>3.42 (กลาง)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>3.36 (กลาง)</b>	<b>3.81 (มาก)</b>	<b>3.36 (กลาง)</b>	<b>3.81 (มาก)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>	<b>4.10 (มาก)</b>	<b>3.80 (มาก)</b>
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน</b>										
- การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.21 (มาก)	3.91 (มาก)	3.85 (มาก)	3.61 (มาก)	4.03 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)	4.22 (มาก)	4.12 (มาก)
- ความสนิทสนมและความ เป็นกันเอง	4.29 (มาก)	3.79 (มาก)	3.82 (มาก)	3.61 (มาก)	4.16 (มาก)	3.85 (มาก)	4.09 (มาก)	3.87 (มาก)	4.31 (มาก)	4.14 (มาก)
- การรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	4.26 (มาก)	3.74 (มาก)	3.84 (มาก)	3.58 (มาก)	4.09 (มาก)	3.66 (มาก)	3.96 (มาก)	3.76 (มาก)	4.20 (มาก)	4.02 (มาก)
- การปรึกษาหารือเมื่อ ประสบปัญหาเรื่องงาน	4.24 (มาก)	3.68 (มาก)	3.87 (มาก)	3.63 (มาก)	4.00 (มาก)	3.75 (มาก)	4.02 (มาก)	3.85 (มาก)	4.14 (มาก)	4.02 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.25 (มาก)</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>3.84 (มาก)</b>	<b>3.61 (มาก)</b>	<b>4.07 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>4.02 (มาก)</b>	<b>3.86 (มาก)</b>	<b>4.22 (มาก)</b>	<b>4.07 (มาก)</b>

## ตารางที่ 41 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ (แปลค่า)	ค่าเฉลี่ย ความพอใจ (แปลค่า)
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>										
- เงินเดือน	4.03 (มาก)	3.21 (กลาง)	3.97 (มาก)	3.60 (มาก)	4.13 (มาก)	3.90 (มาก)	4.17 (มาก)	3.87 (มาก)	4.33 (มาก)	4.39 (มาก)
- โบนัส	4.00 (มาก)	3.38 (กลาง)	4.00 (มาก)	3.72 (มาก)	4.12 (มาก)	3.85 (มาก)	4.17 (มาก)	3.98 (มาก)	4.31 (มาก)	4.41 (มาก)
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.06 (มาก)	3.35 (กลาง)	3.88 (มาก)	3.54 (มาก)	3.93 (มาก)	3.69 (มาก)	4.07 (มาก)	3.85 (มาก)	4.35 (มาก)	4.25 (มาก)
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร	4.09 (มาก)	3.32 (กลาง)	3.85 (มาก)	3.42 (กลาง)	3.91 (มาก)	3.69 (มาก)	3.98 (มาก)	3.87 (มาก)	4.22 (มาก)	4.02 (มาก)
- สวัสดิการการให้กู้เงิน	4.03 (มาก)	3.44 (กลาง)	3.78 (มาก)	3.58 (มาก)	3.85 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)	3.78 (มาก)	4.18 (มาก)	4.14 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.04</b> (มาก)	<b>3.34</b> (กลาง)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.57</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>3.79</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>4.28</b> (มาก)	<b>4.24</b> (มาก)
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>										
- ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	4.41 (มาก)	3.74 (มาก)	4.03 (มาก)	3.73 (มาก)	4.38 (มาก)	3.88 (มาก)	4.33 (มาก)	4.15 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)
- ความมั่นคงของธนาคาร	4.44 (มาก)	4.06 (มาก)	4.19 (มาก)	3.97 (มาก)	4.19 (มาก)	3.93 (มาก)	4.35 (มาก)	4.13 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)
<b>รวม</b>	<b>4.42</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>4.11</b> (มาก)	<b>3.85</b> (มาก)	<b>4.28</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>4.34</b> (มาก)	<b>4.14</b> (มาก)	<b>4.56</b> (มากที่สุด)	<b>4.56</b> (มากที่สุด)
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>										
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	3.94 (มาก)	3.06 (กลาง)	3.69 (มาก)	2.97 (กลาง)	3.69 (มาก)	3.38 (กลาง)	3.74 (มาก)	3.50 (มาก)	4.02 (มาก)	3.29 (กลาง)
- ความทันสมัยของเครื่องมือ และอุปกรณ์	4.00 (มาก)	3.03 (กลาง)	3.52 (มาก)	2.91 (กลาง)	3.65 (มาก)	3.21 (กลาง)	3.87 (มาก)	3.35 (กลาง)	3.92 (มาก)	3.20 (กลาง)
- สถานที่ทำงาน	4.12 (มาก)	3.24 (กลาง)	3.51 (มาก)	3.15 (กลาง)	3.71 (มาก)	3.43 (กลาง)	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)	4.18 (มาก)	3.69 (มาก)
<b>รวม</b>	<b>4.02</b> (มาก)	<b>3.11</b> (กลาง)	<b>3.57</b> (มาก)	<b>3.01</b> (กลาง)	<b>3.68</b> (มาก)	<b>3.34</b> (กลาง)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>3.45</b> (กลาง)	<b>4.04</b> (มาก)	<b>3.39</b> (กลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมของ ปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>4.10</b> (มาก)	<b>3.49</b> (กลาง)	<b>3.79</b> (มาก)	<b>3.43</b> (กลาง)	<b>3.92</b> (มาก)	<b>3.59</b> (มาก)	<b>3.97</b> (มาก)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>4.21</b> (มาก)	<b>3.97</b> (มาก)

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี , ระหว่าง 5 – 10 ปี และระหว่าง 11 – 15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี , ระหว่าง 5 – 10 ปี และระหว่าง 11 – 15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชาในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พนักงานทุกระดับอายุการทำงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ด้านค่าตอบแทน พนักงานส่วนใหญ่ในทุกระดับอายุการทำงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ยกเว้น พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ในทุกระดับอายุการทำงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นพนักงานที่มี

อายุงานมากกว่า 20 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในระดับความสำคัญมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน — พนักงานในทุกระดับอายุการทำงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับความสำคัญมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาดังกล่าวในระดับความพึงพอใจปานกลางเท่านั้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

## ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน

### 1. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

1.1 ด้านผลสำเร็จของงาน มีผู้เสนอแนะจำนวน 3 คน สรุปได้ดังนี้

- ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมพนักงานที่บรรจุใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่มีความรู้และความเข้าใจในงานของธนาคารพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที
- ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบคำสั่งและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผู้เสนอแนะจำนวน 6 คน สรุปได้ดังนี้

- ควรมีความชัดเจนในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้ายเพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพได้
- การวัดผลการปฏิบัติงานควรดูที่พฤติกรรมในการทำงาน บางคนทำงานน้อยและไม่ปรับปรุงพัฒนาตนเองยังได้รับเงินเดือนปกติเท่ากับคนที่ทำงานหนักทำให้เกิดความท้อแท้ในจิตใจของคนทำงาน

### 2. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบำรุงรักษา

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผู้เสนอแนะจำนวน 4 คน สรุปได้ดังนี้

- ระเบียบคำสั่งและวิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ควรมีระบบที่เป็นขั้นตอนแน่นอน ไม่ควรเปลี่ยนแปลงตามความพอใจของผู้บริหารแต่ละคน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน

- นโยบายบริหารของผู้บริหารระดับสูง ควรเป็นนโยบายที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อพนักงานจะได้ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผู้เสนอแนะจำนวน 4 คน สรุปได้ดังนี้

- ผู้บริหารควรจะยึดหลักความยุติธรรม เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เพื่อเป็นการสร้างความปรองดองและสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ผู้บริหารควรทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากความตั้งใจและผลงานของพนักงานอย่างแท้จริง โดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีผู้เสนอแนะจำนวน 2 คน สรุปได้ดังนี้

- การทำงานร่วมกันในองค์การขนาดใหญ่ นั้น ความร่วมมือและไว้วางใจกันของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร
- ควรจัดให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันระหว่างพนักงานแต่ละสาขาให้บ่อยขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้จักกัน จะทำให้การติดต่องานระหว่างสาขาได้รับความสะดวก

2.4 ด้านค่าตอบแทน มีผู้เสนอแนะจำนวน 7 คน สรุปได้ดังนี้

- ควรจัดให้มีสวัสดิการแบบทดแทน คือ พนักงานสามารถใช้สวัสดิการประเภทอื่นเพิ่มเติมมากกว่าสิทธิเพื่อทดแทนสวัสดิการประเภทที่ไม่ได้ใช้
- ควรมีเงินประจำตำแหน่งให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น พนักงานรับจ่ายเงิน
- ควรมีการจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานที่ทำงานนอกเวลางาน ไม่ใช่เป็นการทุ่มเทแรงกายแรงใจ โดยธนาคารได้ประโยชน์แต่เพียงฝ่ายเดียว
- ควรพิจารณาปรับปรุงเพิ่มผลตอบแทนให้แก่พนักงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผู้เสนอแนะจำนวน 4 คน สรุปได้ดังนี้

- บางสาขามีสถานที่คับแคบ ทำให้พื้นที่ในสำนักงานและที่จอดรถมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ส่งผลให้เกิดความอึดอัดทั้งลูกค้าและพนักงาน
- ธนาคารมีระบบงานย่อยหลายประเภท เช่น ระบบงาน อรจ ระบบงานสลากชนโชค ระบบงานสงเคราะห์ชีวิต หากสามารถปรับเปลี่ยนรวมเป็นระบบออนไลน์เดียวกัน จะทำให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการแก่ลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น