

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำนวน 19 สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีจำนวนพนักงานมีตอบแบบสอบถามทั้งหมด 263 คน คิดเป็นร้อยละ 90.07 ของประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา 292 คน และนำผลข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษา ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการทำงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการทำงานจำแนกเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับ
4. ข้อเสนอแนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 3 – 9)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	162	61.6
หญิง	101	38.4
รวม	263	100

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	20	7.6
ระหว่าง 30 – 40 ปี	141	53.6
ระหว่าง 41 – 50 ปี	78	29.7
ระหว่าง 51 – 60 ปี	24	9.1
รวม	263	100

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	59	22.4
สมรส	188	71.5
หม้าย/หย่าร้าง	16	6.1
รวม	263	100

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และเป็นหม้าย/หย่าร้างจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	15.2
ปริญญาตรี	199	75.7
สูงกว่าปริญญาตรี	24	9.1
รวม	263	100

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็น ร้อยละ 75.7 รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานธุรการ 1-3	24	9.1
พนักงานธุรการ 4-7	40	15.2
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8	123	46.8
พนักงานบัญชี/การเงิน 4-8	76	28.9
รวม	263	100

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 4-7 จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.2 และมี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 1-3 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	30	11.4
ระหว่าง 5 – 10 ปี	38	14.4
ระหว่าง 11 – 15 ปี	122	46.4
มากกว่า 15 ปี	73	27.8
รวม	263	100

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	11	4.2
ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท	71	27.0
ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	128	48.6
ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป	53	20.2
รวม	263	100

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมา มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 27.0 มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และมีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการทำงาน (ตารางที่ 10 - 15)

ตารางที่ 10 แสดงระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยและระดับขวัญ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อยราบรื่น	71 (27.0)	141 (53.6)	30 (11.4)	19 (7.2)	2 (0.8)	263 (100.0)	3.99 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	49 (18.6)	142 (54.0)	49 (18.6)	18 (6.8)	5 (1.9)	263 (100.0)	3.81 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนายสำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	60 (22.8)	142 (54)	44 (16.7)	16 (6.1)	1 (0.4)	263 (100.0)	3.93 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้	13 (4.9)	74 (28.1)	82 (31.2)	57 (21.7)	37 (14.1)	263 (100.0)	3.12 ปานกลาง
พนักงานไม่มั่นใจว่ามีการให้ทำต่อไป ครบที่ยังทำงานได้คืออยู่	25 (9.5)	50 (19.0)	51 (19.4)	69 (26.2)	68 (25.9)	263 (100.0)	3.40 ปานกลาง
พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง	131 (49.8)	100 (38.0)	28 (10.6)	3 (1.1)	1 (0.4)	263 (100.0)	4.36 สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.77 สูง

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไปตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดเท่ากับ 3.40 โดยเป็นขวัญในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเกี่ยวกับการปกครอง
บังคับบัญชา

เกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย และ ระดับ ขวัญ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชาในหน่วย งานเป็นคนรักษาคำพูด	35 (13.3)	129 (49.0)	77 (29.3)	18 (6.8)	4 (1.5)	263 (100.0)	3.66 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ เกี่ยวกับงานของเขา เพียงเล็กน้อย	8 (3.0)	30 (11.4)	55 (20.9)	127 (48.3)	43 (16.3)	263 (100.0)	3.63 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะ ขอให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นในการ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	29 (11.0)	123 (46.8)	86 (32.7)	17 (6.5)	8 (3.0)	263 (100.0)	3.56 สูง
ผู้บังคับบัญชาตั้งใจเสมอ ในการตัดสินใจเสมอ	6 (2.3)	34 (12.9)	81 (30.8)	102 (38.8)	40 (15.2)	263 (100.0)	3.52 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.59 สูง

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ใน
ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมี
ขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.66
และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการ
ทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.63
และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 12 แสดงระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการให้รางวัล
ตอบแทน

เกี่ยวกับการให้รางวัล ตอบแทน	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย และ ระดับ ขวัญ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เงินเดือนเพียงพอที่จะ ดำรงชีพได้อย่างสบาย	29 (11.0)	109 (41.4)	63 (24.0)	47 (17.9)	15 (5.7)	263 (100.0)	3.34 ปาน กลาง
พนักงานได้รับเงินเดือน น้อยกว่างานที่ทำ	20 (7.6)	63 (24.0)	82 (31.2)	78 (29.7)	20 (7.6)	263 (100.0)	3.06 ปาน กลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานคิดว่า เหมาะสมแล้ว	17 (6.5)	94 (35.7)	79 (30.0)	49 (18.6)	24 (9.1)	263 (100.0)	3.12 ปาน กลาง
พนักงานได้ทำงานที่มี คุณค่าและมีประโยชน์ อย่างมาก	87 (33.1)	132 (50.2)	38 (14.4)	6 (2.3)	0 (0.0)	263 (100.0)	4.14 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.42 สูง

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการทำงานด้านการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญใน
การทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.14
และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการ
ทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และเป็นขวัญในระดับ
ปานกลาง

ตารางที่ 13 แสดงระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย และ ระดับ ขวัญ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
พนักงานเข้ากับเพื่อน ร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี	95 (36.1)	144 (54.8)	21 (8.0)	3 (1.1)	0 (0.0)	263 (100.0)	4.26 สูงมาก
เมื่อเห็น ใครทำงาน ไม่ได้ มาตรฐานที่วางไว้เพื่อน ร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	41 (15.6)	155 (58.9)	49 (18.6)	15 (5.7)	3 (1.1)	263 (100.0)	3.82 สูง
ในหมู่ผู้ที่ทำงานร่วมกัน มีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่ เขาคิดว่าเขาเป็นผู้ บริหารงาน และมักชอบ ใช้เพื่อนร่วมงานใน ระดับเดียวกัน	15 (5.7)	53 (20.2)	128 (48.7)	50 (19.0)	17 (6.5)	263 (100.0)	3.00 ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.69 สูง

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.26 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

ตารางที่ 14 แสดงระดับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยและระดับขวัญ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำอยู่ไม่สนุก เพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	19 (7.2)	41 (15.6)	89 (33.8)	76 (28.9)	38 (14.4)	263 100	3.28 ปานกลาง
พนักงานสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเอง จากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	41 (15.6)	157 (59.7)	46 (17.5)	13 (4.9)	6 (2.3)	263 100	3.81 สูง
องค์กรต้องการให้พนักงานทำงานมากเกินไป	21 (8.0)	70 (26.6)	113 (43.0)	56 (21.3)	3 (1.1)	263 100	2.81 ปานกลาง
งานที่ทำอยู่มีความกดดันมากเกินไป	28 (10.6)	52 (19.8)	110 (41.8)	63 (24.0)	10 (3.8)	263 100	2.9 ปานกลาง
บางครั้งรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย	9 (3.4)	29 (11.0)	62 (23.6)	109 (41.4)	54 (20.5)	263 100	3.65 สูง
พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	87 (33.1)	116 (44.1)	51 (19.4)	9 (3.4)	0 (0.0)	263 100	4.07 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.42 สูง

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.07 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.65 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานของประชากรทั้งหมด (N = 263)

ขวัญในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับขวัญ
ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.77	สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.59	สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.42	สูง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.69	สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.42	สูง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.58	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ เท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการทำงานจำแนกเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับ (ตารางที่ 16 – 57)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	เพศ		
	ชาย (n = 162)	หญิง (n = 101)	รวม
การทำงานในองค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	3.92 สูง	4.10 สูง	3.99 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของ พนักงานในองค์กร	3.72 สูง	3.95 สูง	3.81 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ ต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.93 สูง	3.92 สูง	3.93 สูง
ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงาน ต้องการรู้	2.96 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานไม่มั่นใจว่ามึงงาน ให้ทำต่อไป ครบที่ยัง ทำงานได้ดีอยู่	3.40 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง
พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่าง แท้จริง	4.35 สูงมาก	4.38 สูงมาก	4.36 สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71 สูง	3.86 สูง	3.77 สูง

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ เพศชายมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.35 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงาน

ระดับปฏิบัติการเพศชายมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ครอบคลุมที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.40 ซึ่งเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการหญิง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.38 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการหญิงมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ครอบคลุมที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.40 ซึ่งเป็นขวัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย (n = 162)	หญิง (n = 101)	รวม
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด	3.64 สูง	3.68 สูง	3.66 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย	3.52 สูง	3.82 สูง	3.63 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.58 สูง	3.53 สูง	3.56 สูง
ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ	3.40 ปานกลาง	3.70 สูง	3.52 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54 สูง	3.68 สูง	3.59 สูง

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ เพศชายมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับ

ปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักหาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.64 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.52 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักหาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.68 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.82 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน จำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	เพศ		
	ชาย (n = 162)	หญิง (n = 101)	รวม
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.33 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
พนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	2.98 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.04 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.13 สูง	4.16 สูง	4.14 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 ปานกลาง	3.49 สูง	3.42 สูง

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ เพศชายมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ใน

ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.13 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการหญิง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.16 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการหญิงมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
จำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย (n = 162)	หญิง (n = 101)	รวม
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.21 สูงมาก	4.34 สูงมาก	4.26 สูงมาก
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	3.71 สูง	4.00 สูง	3.82 สูง
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงาน และมักชอบให้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	3.08 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67 สูง	3.73 สูง	3.69 สูง

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ เพศชายมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.21 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการหญิง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.34 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานจำแนกตามเพศ

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	เพศ		
	ชาย (n = 162)	หญิง (n = 101)	รวม
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	3.28 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
พนักงานสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	3.77 สูง	3.88 สูง	3.81 สูง
องค์กรต้องการให้พนักงานทำงานมากเกินไป	2.65 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
งานที่ทำมีความกดดันมากเกินไป	2.77 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือ ไม่มีประโยชน์เลย	3.63 สูง	3.67 สูง	3.65 สูง
พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	4.06 สูง	4.08 สูง	4.07 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 ปานกลาง	3.51 สูง	3.42 สูง

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ เพศชายมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.06 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.63 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.08 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.67 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานโดยรวมของแต่ละด้านจำแนกตามเพศ

ขวัญในการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n = 162)	หญิง (n = 101)	รวม
ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.71 สูง	3.86 สูง	3.77 สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.54 สูง	3.68 สูง	3.59 สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.37 ปานกลาง	3.49 สูง	3.42 สูง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.67 สูง	3.73 สูง	3.69 สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.36 ปานกลาง	3.51 สูง	3.42 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 สูง	3.65 สูง	3.58 สูง

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามเพศ เพศชายมีขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้าน

เกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	อายุ				รวม
	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 20)	30-40 ปี (n = 141)	41-50 ปี (n = 78)	51-60 ปี (n = 24)	
การทำงานในองค์กรเป็นไป อย่างมี ประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว	3.90 สูง	3.91 สูง	4.09 สูง	4.21 สูงมาก	3.99 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการ ของพนักงานในองค์กร	3.60 สูง	3.71 สูง	3.92 สูง	4.17 สูง	3.81 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับ พนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.60 สูง	3.86 สูง	4.05 สูง	4.21 สูงมาก	3.93 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่ พนักงานต้องการรู้	3.15 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงาน ไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไป ครบที่ยังทำงานได้คืออยู่	3.35 ปานกลาง	3.45 สูง	3.35 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง
พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นี้อย่างแท้จริง	4.10 สูง	4.31 สูงมาก	4.50 สูงมาก	4.38 สูงมาก	4.36 สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 สูง	3.73 สูง	3.81 สูง	3.94 สูง	3.77 สูง

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทาง

พบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามึงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.35 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.31 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามึงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.45 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.50 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามึงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.35 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.38 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานในหัวข้อที่มีอยู่ทั้งหมดคือ ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้และพนักงานไม่มั่นใจว่ามึงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.33 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา
จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	อายุ				รวม
	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 20)	30-40 ปี (n = 141)	41-50 ปี (n = 78)	51-60 ปี (n = 24)	
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษา คำพูด	3.65 สูง	3.62 สูง	3.72 สูง	3.71 สูง	3.66 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของ เขาเพียงเล็กน้อย	3.95 สูง	3.65 สูง	3.50 สูง	3.71 สูง	3.63 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.40 ปานกลาง	3.52 สูง	3.65 สูง	3.67 สูง	3.56 สูง
ผู้บังคับบัญชาลงมือในการตัดสินใจเสมอ	3.60 สูง	3.49 สูง	3.58 สูง	3.42 สูง	3.52 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65 สูง	3.57 สูง	3.61 สูง	3.63 สูง	3.59 สูง

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครอง
บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคน
รักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.65 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่า
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้
เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.95 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการ
ปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาใน
หน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.62 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับ
คำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ

ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.65 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.72 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.58 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.71 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.71 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน
จำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	อายุ				รวม
	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 20)	30-40 ปี (n = 141)	41-50 ปี (n = 78)	51-60 ปี (n = 24)	
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่าง สบาย	2.70 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.83 สูง	3.34 ปานกลาง
พนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.00 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.50 สูง	3.06 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง ในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสม แล้ว	2.95 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมี ประโยชน์อย่างมาก	4.05 สูง	4.10 สูง	4.21 สูงมาก	4.25 สูงมาก	4.14 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 ปานกลาง	3.41 สูง	3.42 สูง	3.66 สูง	3.42 สูง

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัล
ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมี
ประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.05 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทาง
ลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับ
เงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้
รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและ
มีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทาง

พบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.21 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.25 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	อายุ				รวม
	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 20)	30-40 ปี (n = 141)	41-50 ปี (n = 78)	51-60 ปี (n = 24)	
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.30 สูงมาก	4.26 สูงมาก	4.19 สูง	4.42 สูงมาก	4.26 สูงมาก
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	4.05 สูง	3.77 สูง	3.82 สูง	3.92 สูง	3.82 สูง
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	3.05 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80 สูง	3.67 สูง	3.67 สูง	3.77 สูง	3.69 สูง

จากตารางที่ 25 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.30 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.26 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.19 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.42 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานจำแนกตามอายุ

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	อายุ				รวม
	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 20)	30-40 ปี (n = 141)	41-50 ปี (n = 78)	51-60 ปี (n = 24)	
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	3.05 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
พนักงานสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	3.70 สูง	3.87 สูง	3.77 สูง	3.75 สูง	3.81 สูง
องค์กรต้องการให้พนักงานทำงานมากเกินไป	2.90 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
งานที่ทำมีความกดดันมากเกินไป	2.70 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย	3.40 ปานกลาง	3.70 สูง	3.60 สูง	3.71 สูง	3.65 สูง
พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	3.80 สูง	4.09 สูง	4.12 สูง	4.04 สูง	4.07 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26 ปานกลาง	3.47 สูง	3.39 ปานกลาง	3.43 สูง	3.42 สูง

จากตารางที่ 26 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานโดยรวมของแต่ละด้านจำแนกตามอายุ

ขวัญในการทำงาน	อายุ				รวม
	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	
	(n = 20)	(n = 141)	(n = 78)	(n = 24)	
ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.62 สูง	3.73 สูง	3.81 สูง	3.94 สูง	3.77 สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.65 สูง	3.57 สูง	3.61 สูง	3.63 สูง	3.59 สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.18 ปานกลาง	3.41 สูง	3.42 สูง	3.66 สูง	3.42 สูง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.80 สูง	3.67 สูง	3.67 สูง	3.77 สูง	3.69 สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.26 ปานกลาง	3.47 สูง	3.39 ปานกลาง	3.43 สูง	3.42 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 สูง	3.57 สูง	3.58 สูง	3.68 สูง	3.58 สูง

จากตารางที่ 27 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุ พนักงานระดับปฏิบัติการอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอายุระหว่าง 41-50 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด (n = 59)	สมรส (n = 188)	หม้าย/หย่าร้าง (n = 16)	
การทำงานในองค์กรเป็นไป อย่างมี ประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	3.81 สูง	4.06 สูง	3.81 สูง	3.99 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการ ของพนักงานในองค์กร	3.69 สูง	3.85 สูง	3.75 สูง	3.81 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำท่าย สำหรับ พนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.71 สูง	3.99 สูง	4.00 สูง	3.93 สูง
ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่ พนักงานต้องการรู้	3.22 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่	3.46 สูง	3.38 ปานกลาง	3.44 สูง	3.40 ปานกลาง
พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นี้อย่างแท้จริง	4.19 สูง	4.40 สูงมาก	4.44 สูงมาก	4.36 สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 สูง	3.80 สูง	3.73 สูง	3.77 สูง

จากตารางที่ 28 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นโสดมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน
อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ
ที่เป็นโสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.19 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่เป็นโสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไป ตราบที่
ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.46 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการ
บริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงาน

ระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป トラบที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.38 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.44 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป トラบที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.44 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพสมรส

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด (n = 59)	สมรส (n = 188)	หม้าย/หย่าร้าง (n = 16)	
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษา คำพูด	3.44 สูง	3.74 สูง	3.44 สูง	3.66 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขา เพียงเล็กน้อย	3.81 สูง	3.60 สูง	3.44 สูง	3.63 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.44 สูง	3.64 สูง	3.06 ปานกลาง	3.56 สูง
ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ	3.63 สูง	3.52 สูง	3.06 ปานกลาง	3.52 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58 สูง	3.63 สูง	3.25 ปานกลาง	3.59 สูง

จากตารางที่ 29 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นโสดมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นโสด มีขวัญในการทำงานในหัวข้อที่มีอยู่ทั้งหมดคือ หัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักษาคำพูดและผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นโสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.81 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานในหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.74 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.60 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานในหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.44 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.44 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด (n = 59)	สมรส (n = 188)	หม้าย/หย่าร้าง (n = 16)	
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่าง สบาย	3.08 ปานกลาง	3.46 สูง	2.88 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
พนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.14 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	2.38 ต่ำ	3.06 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง ในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสม แล้ว	3.17 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมี ประโยชน์อย่างมาก	4.05 สูง	4.15 สูง	4.31 สูงมาก	4.14 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 ปานกลาง	3.46 สูง	3.05 ปานกลาง	3.42 สูง

จากตารางที่ 30 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นโสดมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่
ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับ
ปฏิบัติการที่เป็นโสดมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่าง
มาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.05 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่เป็นโสดมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน
แทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับ
ปฏิบัติการที่สมรสแล้วมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่าง
มาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.15 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงาน

ระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้วมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.31 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 และเป็นขวัญในระดับต่ำ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด (n = 59)	สมรส (n = 188)	หม้าย/หย่าร้าง (n = 16)	
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.22 สูงมาก	4.28 สูงมาก	4.19 สูง	4.26 สูงมาก
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	3.86 สูง	3.82 สูง	3.69 สูง	3.82 สูง
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	2.73 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 สูง	3.73 สูง	3.63 สูง	3.69 สูง

จากตารางที่ 31 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็น โสดมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงาน

ระดับปฏิบัติการที่เป็น โสคมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.22 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้วมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.28 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้างแล้วมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.19 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด (n = 59)	สมรส (n = 188)	หม้าย/หย่าร้าง (n = 16)	
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	3.25 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
พนักงานสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	3.83 สูง	3.80 สูง	3.94 สูง	3.81 สูง
องค์กรต้องการให้พนักงานทำงานมากเกินไป	3.07 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
งานที่ทำมีความกดดันมากเกินไป	2.95 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือ ไม่มีประโยชน์เลย	3.63 สูง	3.66 สูง	3.56 สูง	3.65 สูง
พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	4.00 สูง	4.08 สูง	4.19 สูง	4.07 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 สูง	3.42 สูง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง

จากตารางที่ 32 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็น โสดมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.00 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสด มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือ ไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.63 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.08 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.66 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.19 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.56 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานโดยรวมของแต่ละด้านจำแนกตามสถานภาพสมรส

ขวัญในการทำงาน	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด (n = 59)	สมรส (n = 188)	หม้าย/หย่าร้าง (n = 16)	
ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.68 สูง	3.80 สูง	3.73 สูง	3.77 สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.58 สูง	3.63 สูง	3.25 ปานกลาง	3.59 สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.36 ปานกลาง	3.46 สูง	3.05 ปานกลาง	3.42 สูง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.60 สูง	3.73 สูง	3.63 สูง	3.69 สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.46 สูง	3.42 สูง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54 สูง	3.60 สูง	3.40 ปานกลาง	3.58 สูง

จากตารางที่ 33 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานภาพสมรส พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็น โสดมีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นโสด มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=40)	ปริญญาตรี (n=199)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=24)	
การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว	4.17 สูง	4.01 สูง	3.50 สูง	3.99 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	4.10 สูง	3.79 สูง	3.46 สูง	3.81 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทาบ สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.17 สูง	3.93 สูง	3.46 สูง	3.93 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.00 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานไม่มั่นใจว่ามีการให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้คืออยู่	3.20 ปานกลาง	3.41 สูง	3.67 สูง	3.40 ปานกลาง
พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร น้อยอย่างแท้จริง	4.37 สูงมาก	4.39 สูงมาก	4.08 สูง	4.36 สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84 สูง	3.78 สูง	3.54 สูง	3.77 สูง

จากตารางที่ 34 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน้อยอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.37 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีการให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.20 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.39 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีการให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.41 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.08 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีการให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.67 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระดับการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=40)	ปริญญาตรี (n=199)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n=24)	
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักหาคำพูด	3.72 สูง	3.65 สูง	3.58 สูง	3.66 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย	3.38 ปานกลาง	3.65 สูง	3.92 สูง	3.63 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.68 สูง	3.55 สูง	3.46 สูง	3.56 สูง
ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ	3.43 สูง	3.51 สูง	3.71 สูง	3.52 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 สูง	3.59 สูง	3.67 สูง	3.59 สูง

จากตารางที่ 35 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักหาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.72 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.43 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักหาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.65 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถาม

ทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.65 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.58 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.92 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนจำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระดับการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=40)	ปริญญาตรี (n=199)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=24)	
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	3.43 สูง	3.34 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
พนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.30 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.03 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.10 สูง	4.18 สูง	3.88 สูง	4.14 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47 สูง	3.41 สูง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง

จากตารางที่ 36 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานด้านการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.88 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=40)	ปริญญาตรี (n=199)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n=24)	
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.18 สูง	4.30 สูงมาก	4.04 สูง	4.26 สูงมาก
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	3.87 สูง	3.84 สูง	3.54 สูง	3.82 สูง
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	3.20 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 สูง	3.71 สูง	3.44 สูง	3.69 สูง

จากตารางที่ 37 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.30 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.04 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=40)	ปริญญาตรี (n=199)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n=24)	
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	3.13 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
พนักงานสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	3.78 สูง	3.83 สูง	3.75 สูง	3.81 สูง
องค์กรต้องการให้พนักงานทำงานมากเกินไป	2.93 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
งานที่ทำมีความกดดันมากเกินไป	2.97 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย	3.60 สูง	3.65 สูง	3.71 สูง	3.65 สูง
พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	3.93 สูง	4.13 สูง	3.79 สูง	4.07 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 ปานกลาง	3.44 สูง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง

จากตารางที่ 38 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงาน รู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ทำงานนั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.60 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ทำงานนั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.65 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.79 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ทำงานนั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.71 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานโดยรวมของแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญในการทำงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=40)	ปริญญาตรี (n=199)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n=24)	
ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.84 สูง	3.78 สูง	3.54 สูง	3.77 สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.55 สูง	3.59 สูง	3.67 สูง	3.59 สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.47 สูง	3.41 สูง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.75 สูง	3.71 สูง	3.44 สูง	3.69 สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.39 ปานกลาง	3.44 สูง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 สูง	3.58 สูง	3.47 สูง	3.58 สูง

จากตารางที่ 39 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนและด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.36 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน				รวม
	พนักงาน ธุรการ 1-3 (n = 24)	พนักงาน ธุรการ 4-7 (n = 40)	พนักงาน พัฒนาธุรกิจ 4-8 (n = 123)	พนักงาน บัญชี/ การเงิน 4-8 (n = 76)	
การทำงานในองค์กรเป็นไป อย่างมี ประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว	4.33 สูงมาก	3.85 สูง	3.88 สูง	4.13 สูง	3.99 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการ ของพนักงาน ในองค์กร	4.08 สูง	3.93 สูง	3.65 สูง	3.91 สูง	3.81 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำหาย สำหรับ พนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.21 สูงมาก	4.02 สูง	3.89 สูง	3.86 สูง	3.93 สูง
ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่ พนักงานต้องการรู้	3.13 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.47 สูง	3.12 ปานกลาง
พนักงาน ไม่มั่นใจใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ครบที่ยังทำงาน ได้คืออยู่	3.17 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.49 สูง	3.47 สูง	3.40 ปานกลาง
พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นี้อย่างแท้จริง	4.25 สูงมาก	4.40 สูงมาก	4.35 สูงมาก	4.38 สูงมาก	4.36 สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86 สูง	3.70 สูง	3.71 สูง	3.87 สูง	3.77 สูง

จากตารางที่ 40 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานหัวข้อการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.33 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการ

ทำงานหวัข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.17 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กร และการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานหวัข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานหวัข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.12 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัด เชียงใหม่ ที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานหวัข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.35 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานหวัข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.49 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานหวัข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานในหวัข้อที่มีอยู่ทั้งหมดคือ หวัข้อฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้และพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ตำแหน่งงานปัจจุบัน				รวม
	พนักงาน ธุรการ 1-3 (n = 24)	พนักงาน ธุรการ 4-7 (n = 40)	พนักงาน พัฒนารัฐกิจ 4-8 (n = 123)	พนักงาน บัญชี/ การเงิน 4-8 (n = 76)	
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด	4.04 สูง	3.82 สูง	3.58 สูง	3.58 สูง	3.66 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย	3.67 สูง	3.70 สูง	3.54 สูง	3.75 สูง	3.63 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.92 สูง	3.58 สูง	3.55 สูง	3.46 สูง	3.56 สูง
ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ	3.75 สูง	3.43 สูง	3.45 สูง	3.61 สูง	3.52 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85 สูง	3.63 สูง	3.53 สูง	3.60 สูง	3.59 สูง

จากตารางที่ 41 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.04 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.75 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.82 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถาม

ทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.70 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.58 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.54 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.58 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.75 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน				รวม
	พนักงาน ธุรการ 1-3 (n = 24)	พนักงาน ธุรการ 4-7 (n = 40)	พนักงาน พัฒนารัฐกิจ 4-8 (n = 123)	พนักงาน บัญชี/ การเงิน 4-8 (n = 76)	
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	2.83 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.44 สูง	3.42 สูง	3.34 ปานกลาง
พนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.21 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.33 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.17 สูง	4.13 สูง	4.15 สูง	4.13 สูง	4.14 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.47 สูง	3.42 สูง

จากตารางที่ 42 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.17 และเป็นขวัญในระดับสูงสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวก

พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน				รวม
	พนักงาน ธุรการ 1-3 (n = 24)	พนักงาน ธุรการ 4-7 (n = 40)	พนักงาน พัฒนาธุรกิจ 4-8 (n = 123)	พนักงาน บัญชี/ การเงิน 4-8 (n = 76)	
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี	4.33 สูงมาก	4.28 สูงมาก	4.18 สูง	4.36 สูงมาก	4.26 สูงมาก
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้ เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	4.00 สูง	3.88 สูง	3.66 สูง	4.00 สูง	3.82 สูง
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักขอใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	3.29 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87 สูง	3.64 สูง	3.65 สูง	3.74 สูง	3.69 สูง

จากตารางที่ 43 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.33 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.28 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวก

ทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.36 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน				รวม
	พนักงาน ธุรการ 1-3 (n = 24)	พนักงาน ธุรการ 4-7 (n = 40)	พนักงาน พัฒนาธุรกิจ 4-8 (n = 123)	พนักงาน บัญชี/ การเงิน 4-8 (n = 76)	
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	3.33 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
พนักงานสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	4.21 สูงมาก	3.80 สูง	3.75 สูง	3.80 สูง	3.81 สูง
องค์กรต้องการให้พนักงานทำงานมาก เกินไป	3.04 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.57 ต่ำ	3.11 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
งานที่ทำมีความกดดันมากเกินไป	3.04 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย	3.50 สูง	3.33 ปานกลาง	3.66 สูง	3.84 สูง	3.65 สูง
พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้มากมาย	4.12 สูง	4.20 สูง	4.02 สูง	4.07 สูง	4.07 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54 สูง	3.36 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.54 สูง	3.42 สูง

จากตารางที่ 44 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.21 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการ

ทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.50 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.20 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.33 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.02 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.66 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.07 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.84 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานโดยรวมของแต่ละด้านจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ขวัญในการทำงาน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน				รวม
	พนักงาน ธุรการ 1-3 (n = 24)	พนักงาน ธุรการ 4-7 (n = 40)	พนักงาน พัฒนาธุรกิจ 4-8 (n = 123)	พนักงาน บัญชี/การเงิน 4-8 (n = 76)	
	ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการ บริหารงาน	3.86 สูง	3.70 สูง	3.71 สูง	
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับ บัญชา	3.85 สูง	3.63 สูง	3.53 สูง	3.60 สูง	3.59 สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.39 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.47 สูง	3.42 สูง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.87 สูง	3.64 สูง	3.65 สูง	3.74 สูง	3.69 สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.66 สูง	3.80 สูง	3.81 สูง	3.65 สูง	3.73 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73 สูง	3.63 สูง	3.62 สูง	3.67 สูง	3.64 สูง

จากตารางที่ 45 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 1-3 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ด้านด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานธุรการ 4-7 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน 4-8 มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				รวม
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=30)	ระหว่าง 5 - 10 ปี (n=38)	ระหว่าง 11 - 15 ปี (n=122)	มากกว่า 15 ปี (n=73)	
การทำงานในองค์กรเป็นไป อย่างมี ประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว	3.97 สูง	4.00 สูง	4.00 สูง	3.97 สูง	3.99 สูง
ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อสวัสดิการ ของพนักงานในองค์กร	3.77 สูง	3.87 สูง	3.75 สูง	3.88 สูง	3.81 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทาบ สำหรับ พนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.70 สูง	4.05 สูง	3.90 สูง	4.00 สูง	3.93 สูง
ฝ่ายบริหารไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่ พนักงานต้องการรู้	3.13 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงาน ไม่นั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่	3.27 ปานกลาง	3.55 สูง	3.44 สูง	3.30 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง
พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นี้อย่างแท้จริง	4.10 สูง	4.29 สูงมาก	4.39 สูงมาก	4.44 สูงมาก	4.36 สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66 สูง	3.86 สูง	3.76 สูง	3.77 สูง	3.77 สูง

จากตารางที่ 46 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและ
การบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ
องค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทาง
ลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่
มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.27 และเป็นขวัญใน
ระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.55 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.44 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.44 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงานได้คืออยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.30 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				รวม
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=30)	ระหว่าง 5 - 10 ปี (n=38)	ระหว่าง 11 - 15 ปี (n=122)	มากกว่า 15 ปี (n=73)	
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษา คำพูด	3.63 สูง	3.68 สูง	3.73 สูง	3.53 สูง	3.66 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขา เพียงเล็กน้อย	3.93 สูง	3.92 สูง	3.53 สูง	3.53 สูง	3.63 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.50 สูง	3.50 สูง	3.59 สูง	3.58 สูง	3.56 สูง
ผู้บังคับบัญชาลังเลในการตัดสินใจเสมอ	3.67 สูง	3.58 สูง	3.52 สูง	3.42 สูง	3.52 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 สูง	3.67 สูง	3.59 สูง	3.52 สูง	3.59 สูง

จากตารางที่ 47 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.63 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.93 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.68 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ

ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.92 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนที่รักค่าพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.73 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.53 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.58 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.53 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				รวม
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=30)	ระหว่าง 5 - 10 ปี (n=38)	ระหว่าง 11 - 15 ปี (n=122)	มากกว่า 15 ปี (n=73)	
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	2.87 ปานกลาง	3.42 สูง	3.30 ปานกลาง	3.56 สูง	3.34 ปานกลาง
พนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.07 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.06s ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว	2.97 ปานกลาง	3.42 สูง	3.10 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	4.10 สูง	4.13 สูง	4.14 สูง	4.16 สูง	4.14 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25 ปานกลาง	3.51 สูง	3.38 ปานกลาง	3.50 สูง	3.42 สูง

จากตารางที่ 48 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่

มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.13 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีระดับขวัญในการทำงาน หัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.14 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.16 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานจำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				รวม
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=30)	ระหว่าง 5 - 10 ปี (n=38)	ระหว่าง 11 - 15 ปี (n=122)	มากกว่า 15 ปี (n=73)	
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี	4.23 สูงมาก	4.37 สูงมาก	4.26 สูงมาก	4.21 สูงมาก	4.26 สูงมาก
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วาง ไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	3.97 สูง	3.84 สูง	3.81 สูง	3.77 สูง	3.82 สูง
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันมีเพียง 2-3 คน เท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงาน และมักขอใช้เพื่อนร่วมงานในระดับ เดียวกัน	2.83 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 สูง	3.71 สูง	3.71 สูง	3.66 สูง	3.69 สูง

จากตารางที่ 49 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่า
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อน
ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.23 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อน
ร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด
พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับ
เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.37 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับ
เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวก
ทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อ

พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.26 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.21 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				รวม
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=30)	ระหว่าง 5 - 10 ปี (n=38)	ระหว่าง 11 - 15 ปี (n=122)	มากกว่า 15 ปี (n=73)	
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	3.00 ปานกลาง	3.47 สูง	3.29 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
พนักงานสามารถเรียนรู้เพิ่มทักษะให้แก่ ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	3.73 สูง	3.76 สูง	3.90 สูง	3.73 สูง	3.81 สูง
องค์กรต้องการให้พนักงานทำงานมาก เกินไป	2.83 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
งานที่ทำมีความกดดันมากเกินไป	2.70 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือ ไม่มีประโยชน์เลย	3.50 สูง	3.84 สูง	3.62 สูง	3.64 สูง	3.65 สูง
พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้มากมาย	3.67 สูง	4.08 สูง	4.20 สูง	4.01 สูง	4.07 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24 ปานกลาง	3.56 สูง	3.46 สูง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง

จากตารางที่ 50 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.73 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.50 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.08 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.84 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.20 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.62 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.01 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.64 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ขวัญในการทำงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				รวม
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=30)	ระหว่าง 5-10 ปี (n=38)	ระหว่าง 11-15 ปี (n=122)	มากกว่า 15 ปี (n=73)	
ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.66 สูง	3.86 สูง	3.76 สูง	3.77 สูง	3.77 สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.68 สูง	3.67 สูง	3.59 สูง	3.52 สูง	3.59 สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.25 ปานกลาง	3.51 สูง	3.38 ปานกลาง	3.50 สูง	3.42 สูง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.68 สูง	3.71 สูง	3.71 สูง	3.66 สูง	3.69 สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.24 ปานกลาง	3.56 สูง	3.46 สูง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 สูง	3.66 สูง	3.58 สูง	3.56 สูง	3.58 สูง

จากตารางที่ 51 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาและด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับ

บัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	เงินเดือนที่ได้รับ				รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท (n=11)	10,000 – 20,000 บาท (n=71)	20,001 – 30,000 บาท (n=128)	ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป (n=53)	
การทำงาน ในองค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่น	3.82 สูง	4.08 สูง	3.95 สูง	4.00 สูง	3.99 สูง
ฝ่ายบริหาร ให้ความสนใจต่อสวัสดิการของพนักงานในองค์กร	3.45 สูง	4.00 สูง	3.70 สูง	3.89 สูง	3.81 สูง
ในองค์กรมีงานที่ดี ทำทนาย สำหรับพนักงานที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.64 สูง	4.00 สูง	3.87 สูง	4.04 สูง	3.93 สูง
ฝ่ายบริหาร ไม่ได้บอกเรื่องราวต่างๆ ที่พนักงานต้องการรู้	3.00 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงาน ไม่มั่นใจว่า มีงานให้ทำต่อไป ตราบที่ยังทำงาน ได้คืออยู่	3.18 ปานกลาง	3.44 สูง	3.44 สูง	3.30 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง
พนักงาน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นี้อย่างแท้จริง	3.82 สูง	4.37 สูงมาก	4.39 สูงมาก	4.38 สูงมาก	4.36 สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49 สูง	3.87 สูง	3.73 สูง	3.78 สูง	3.77 สูง

จากตารางที่ 52 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย ราบรื่นและหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.82 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อ

พนักงานไม่มั่นใจว่ามียางให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.18 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.37 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามียางให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.44 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.39 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามียางให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.44 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.38 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานไม่มั่นใจว่ามียางให้ทำต่อไป ทรายที่ยังทำงานได้ดีอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.30 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	เงินเดือนที่ได้รับ				รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท (n=11)	10,000 – 20,000 บาท (n=71)	20,001 – 30,000 บาท (n=128)	ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป (n=53)	
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษา คำพูด	3.64 สูง	3.79 สูง	3.60 สูง	3.62 สูง	3.66 สูง
ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขา เพียงเล็กน้อย	4.00 สูง	3.82 สูง	3.57 สูง	3.47 สูง	3.63 สูง
ผู้บังคับบัญชามักจะขอให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.45 สูง	3.69 สูง	3.49 สูง	3.58 สูง	3.56 สูง
ผู้บังคับบัญชาลงเลในการตัดสินใจเสมอ	3.64 สูง	3.66 สูง	3.48 สูง	3.40 ปานกลาง	3.52 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 สูง	3.74 สูง	3.54 สูง	3.52 สูง	3.59 สูง

จากตารางที่ 53 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.64 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.00 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการ

ทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.79 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.82 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.60 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.57 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นคนรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานของเขาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.47 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	เงินเดือนที่ได้รับ				รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท (n=11)	10,000 – 20,000 บาท (n=71)	20,001 – 30,000 บาท (n=128)	ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป (n=53)	
เงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย	2.36 ต่ำ	3.32 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.83 สูง	3.34 ปานกลาง
พนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ	3.00 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานคิดว่าเหมาะสมแล้ว	3.09 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก	3.91 สูง	4.27 สูงมาก	4.10 สูง	4.11 สูง	4.14 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09 ปานกลาง	3.49 สูง	3.32 ปานกลาง	3.60 สูง	3.42 สูง

จากตารางที่ 54 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.91 และเป็นขวัญในระดับสูงสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยแยกพิจารณาจากคำถาม

ทางบวพบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.27 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวพบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยแยกพิจารณาจากคำถามทางบวพบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.11 และเป็นขวัญในระดับสูง สำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีระดับขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	เงินเดือนที่ได้รับ				รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท (n=11)	10,000 – 20,000 บาท (n=71)	20,001 – 30,000 บาท (n=128)	ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป (n=53)	
พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.36 สูงมาก	4.27 สูงมาก	4.29 สูงมาก	4.15 สูง	4.26 สูงมาก
เมื่อเห็นใครทำงานไม่ได้มาตรฐานที่วางไว้เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน	4.27 สูงมาก	3.85 สูง	3.82 สูง	3.70 สูง	3.82 สูง
ในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่เขาคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารงานและมักชอบใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	3.09 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91 สูง	3.65 สูง	3.74 สูง	3.60 สูง	3.69 สูง

จากตารางที่ 55 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.36 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.27 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.29 และเป็นขวัญในระดับสูงมาก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยพิจารณาจากคำถามที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางบวกทั้งหมด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.15 และเป็นขวัญในระดับสูง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เกี่ยวกับความพอใจในงาน	เงินเดือนที่ได้รับ				รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท (n=11)	10,000 – 20,000 บาท (n=71)	20,001 – 30,000 บาท (n=128)	ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป (n=53)	
งานที่ทำอยู่ไม่สนุกเพลิดเพลิน ซ้ำซาก เบื่อหน่าย	2.91 ปานกลาง	3.51 สูง	3.17 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
พนักงานสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก	3.82 สูง	3.93 สูง	3.80 สูง	3.68 สูง	3.81 สูง
องค์กรต้องการให้พนักงานทำงานมากเกินไป	2.55 ต่ำ	3.14 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
งานที่ทำมีความกดดันมากเกินไป	2.36 ต่ำ	3.08 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
บางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย	3.00 ปานกลาง	3.86 สูง	3.57 สูง	3.68 สูง	3.65 สูง
พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย	3.45 สูง	4.11 สูง	4.18 สูง	3.87 สูง	4.07 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.02 ปานกลาง	3.61 สูง	3.38 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง

จากตารางที่ 56 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานสามารถเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.82 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

10,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.00 และเป็นขวัญในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.86 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.57 และเป็นขวัญในระดับสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยพิจารณาจากคำถามทางบวกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานหัวข้อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 และเป็นขวัญในระดับสูง และสำหรับคำถามทางลบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานหัวข้อบางครั้งพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีประโยชน์เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.68 และเป็นขวัญในระดับสูง

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับของขวัญในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

ขวัญในการทำงาน	เงินเดือนที่ได้รับ				รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท (n=11)	10,000 – 20,000 บาท (n=71)	20,001 – 30,000 บาท (n=128)	ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป (n=53)	
ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน	3.49 สูง	3.87 สูง	3.73 สูง	3.78 สูง	3.77 สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.68 สูง	3.74 สูง	3.54 สูง	3.52 สูง	3.59 สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.09 ปานกลาง	3.49 สูง	3.32 ปานกลาง	3.60 สูง	3.42 สูง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.91 สูง	3.65 สูง	3.74 สูง	3.60 สูง	3.69 สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.02 ปานกลาง	3.61 สูง	3.38 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.42 สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44 สูง	3.67 สูง	3.54 สูง	3.57 สูง	3.58 สูง

จากตารางที่ 57 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนและด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
ตารางที่ 58 แสดงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ
ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	16
ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องเงินเดือน ชี ขัน โบนัส	16
เพื่อนร่วมงานควรช่วยเหลือกันทำงานและร่วมกันรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	10
ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานใหม่ๆ ให้กับพนักงานทุกระดับ	5
ผู้บังคับบัญชาควรเห็นซึ่งชมลูกน้องเมื่อปฏิบัติงานดี และเมื่อผิดพลาดควรให้กำลังใจและให้คำแนะนำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้สูงขึ้น	3
ผู้บริหารควรมหาสิ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและเต็มใจปฏิบัติ	3
ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและร่วมฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	2
ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	2
ผู้บริหารควรรับรู้ถึงความสามารถของลูกน้องแต่ละคน เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงาน	2
ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถประเมินการทำงานของหัวหน้างานได้ เพื่อที่จะให้ได้รับทราบถึงความคิดเห็นที่ลูกน้องมีต่อหัวหน้างาน	1
ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานทุกฝ่ายทุกแผนกอย่างเท่าเทียมกัน	1