

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจากควบรวมกิจการ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จำนวน 360 ราย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน (ตาราง 1-7)

#### ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยค้ำจุนป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการสอนแนะนำเทคนิค ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (ตาราง 8-12)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยในด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน (ตาราง 13-17)

2.3 ปัจจัยพฤติกรรมปรับตัว 2 แบบ ประกอบด้วยการปรับตัวแบบไม่สร้างสรรค์ และการปรับตัวแบบสร้างสรรค์ (ตาราง 18-19)

2.4 ข้อมูลสรุปการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว (ตาราง 20)

#### ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ปัญหาที่เกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กรไม่ชัดเจน ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เวลาเลิกงานไม่มีความแน่นอน พื้นที่ทำงานมีความคับแคบ การสนับสนุนทุนการศึกษาไม่เพียงพอ อุปกรณ์สำนักงานไม่ทันสมัย พื้นที่สันตนาการไม่เพียงพอ ตำราหนังสือในห้องสมุดไม่เพียงพอ ไม่มีสวัสดิการด้านรถรับส่งพนักงาน และความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ (ตาราง 21)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว จำแนกตามระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน (ตาราง 22-24)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	146	40.6
หญิง	214	59.4
<b>รวม</b>	<b>360</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คนคิดเป็นร้อยละ 59.4 และเพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	118	32.8
31-35 ปี	61	16.9
36-40 ปี	78	21.7
41-45 ปี	53	14.7
46-50 ปี	31	8.6
51 ปีขึ้นไป	19	5.3
<b>รวม</b>	<b>360</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุไม่เกิน 30 ปีมากที่สุดจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคืออายุ 36-40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 14.7 มีอายุ 46-50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	200	55.6
สมรส	154	42.8
หม้าย	3	0.8
หย่า	3	0.8
รวม	360	100.0

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 มีสถานภาพหม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และมีสถานภาพหย่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

การศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.1
ปริญญาตรี	269	74.7
ปริญญาโท	79	21.9
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.3
รวม	360	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	125	34.7
5-10 ปี	34	9.4
11-15 ปี	95	26.4
16-20 ปี	50	13.9
21-25 ปี	23	6.4
26-30 ปี	19	5.3
31 ปีขึ้นไป	14	3.9
<b>รวม</b>	<b>360</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 มีอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 มีอายุงาน 21-25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 มีอายุงาน 26-30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ 1-2	95	26.4
เจ้าหน้าที่ 3-5	176	48.9
เจ้าหน้าที่ 6 ขึ้นไป	89	24.7
<b>รวม</b>	<b>360</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ 3-5 จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ 1-2 จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ 6 ขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000.00 บาท	106	29.4
20,001.00-30,000.00 บาท	92	25.6
30,001.00-40,000.00 บาท	80	22.2
40,001.00-50,000.00 บาท	49	13.6
50,001.00-60,000.00 บาท	27	7.5
60,000.00 บาทขึ้นไป	6	1.7
<b>รวม</b>	<b>360</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 20,000.00 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมา มีเงินเดือน 20,001.00-30,000.00 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีเงินเดือน 30,001.00-40,000.00 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีเงินเดือน 40,001.00-50,000.00 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 มีเงินเดือน 50,001.00-60,000.00 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และมีเงินเดือน 60,000.00 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 2.1 ปัจจัยสำคัญที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (Hygiene Factors)

ตาราง 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังการควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
นโยบายการบริหาร ของธนาคารภายหลัง การควบรวมกิจการที่ กำหนดเป้าหมายการ ทำงานชัดเจน	72 (20.0)	200 (55.5)	75 (20.8)	11 (3.1)	2 (0.6)	360 (100)	3.91 มาก	2
ทีมผู้บริหาร มีการ กำหนดวิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ที่เหมาะสม ภายหลังการควบรวม กิจการ	45 (12.5)	194 (53.9)	106 (29.4)	14 (3.9)	1 (0.3)	360 (100)	3.74 มาก	4
การเปลี่ยนระบบการ ทำงานใหม่ภายหลัง การควบรวมกิจการ	91 (25.3)	175 (48.6)	83 (23.1)	9 (2.5)	2 (0.5)	360 (100)	3.96 มาก	1
นโยบายเกี่ยวกับวิธีการ ปรับย้ายพนักงานที่ เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน ภายหลังการควบ รวมกิจการ	35 (9.7)	142 (39.5)	153 (42.5)	22 (6.1)	8 (2.2)	360 (100)	3.48 ปานกลาง	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยด้านนโยบายและ การบริหาร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้บริหารมีแผนทั้งระยะ สั้นและระยะยาว เพื่อ เป็นธนาคารพาณิชย์ที่ ประสบความสำเร็จ ภายหลังจากควบรวม กิจการ	51 (14.2)	192 (53.3)	108 (30.0)	7 (1.9)	2 (0.6)	360 (100)	3.79 มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.78 มาก	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย, 1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.78) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ภายหลังจากควบรวมกิจการ (3.96) นโยบายการบริหารของธนาคารภายหลังจากควบรวมกิจการที่กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน (3.91) ผู้บริหารมีแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นธนาคารพาณิชย์ที่ประสบความสำเร็จภายหลังจากควบรวมกิจการ (3.79) ทีมผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมภายหลังจากควบรวมกิจการ (3.74) ตามลำดับและปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับวิธีการปรับย้ายพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานภายหลังจากควบรวมกิจการ (3.48)



ตาราง 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิคที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจากการควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้านการสอน แนะนำเทคนิค	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
คุณสมบัติของ ผู้บังคับบัญชาที่มี ความสามารถในการที่ เป็นที่ปรึกษาเรื่องงาน แก่พนักงานภายหลัง การควบรวมกิจการ	42 (11.7)	150 (41.7)	138 (38.3)	24 (6.7)	6 (1.7)	360 (100)	3.55 มาก	2
ผู้บังคับบัญชาที่มี ความสามารถในการ ติดตามงานที่ มอบหมายให้แก่ พนักงานภายหลังการ ควบรวมกิจการ	39 (10.8)	168 (46.7)	133 (37.0)	17 (4.7)	3 (0.8)	360 (100)	3.62 มาก	1
ผู้บังคับบัญชาที่มี ความสามารถในการ สอนงานและแนะนำ เทคนิคต่างๆ แก่ พนักงานภายหลังการ ควบรวมกิจการ	35 (9.7)	142 (39.4)	148 (41.1)	29 (8.1)	6 (1.7)	360 (100)	3.48 ปานกลาง	4
ธนาคารให้โอกาสและ มีงบประมาณในการ ฝึกอบรม/พัฒนาทักษะ การทำงาน ภายหลัง การควบรวมกิจการ	35 (9.7)	149 (41.4)	145 (40.3)	24 (6.7)	7 (1.9)	360 (100)	3.50 มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.54 มาก	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด



จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.54) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการติดตามงานที่มอบหมาย ให้แก่พนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ (3.62) คุณสมบัตินของผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเรื่องงานแก่พนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ (3.55) ธนาการให้โอกาสและมีงบประมาณในการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะการทำงานภายหลังการควบรวมกิจการ (3.50) ตามลำดับ และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการสอนงานและแนะนำเทคนิคต่างๆ แก่พนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ (3.48)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตาราง 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจากการควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงานเดิมและ เพื่อนร่วมงานใหม่ ภายหลังจากการควบรวม กิจการ	26 (7.2)	131 (36.4)	166 (46.1)	29 (8.1)	8 (2.2)	360 (100)	3.38 ปานกลาง	4
ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับวิธี บังคับใช้มาตรฐานทาง วินัยและการลงโทษต่อ ผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการควบรวม กิจการ	42 (11.7)	160 (44.4)	136 (37.8)	21 (5.8)	1 (0.3)	360 (100)	3.61 มาก	1
ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ ถูกต้องและเป็นธรรม ภายหลังจากการควบรวม กิจการ	48 (13.3)	126 (35.0)	144 (40.0)	26 (7.2)	16 (4.5)	360 (100)	3.46 ปานกลาง	2
การให้เกียรติและ เคารพในการปฏิบัติตัว ต่อเพื่อนร่วมงาน ภายหลังจากการควบรวม กิจการ	27 (7.5)	130 (36.1)	170 (47.2)	27 (7.5)	6 (1.7)	360 (100)	3.40 ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.46 ปานกลาง	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.46) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับวิธีบังคับใช้มาตรฐานทางวินัยและการลงโทษต่อผลการปฏิบัติงานภายหลังการควมรวมกิจการ (3.61) และปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นธรรมภายหลังการควมรวมกิจการ (3.46) การให้เกียรติและเคารพในการปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงาน ภายหลังการควมรวมกิจการ (3.40) ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานเดิมและเพื่อนร่วมงานใหม่ภายหลังการควมรวมกิจการ (3.38) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตาราง 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจากการควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้านสภาพ การทำงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปริมาณในหน้าที่และ ความรับผิดชอบของ ท่านภายหลังจากควบ รวมกิจการ	80 (22.2)	188 (52.2)	90 (25.0)	2 (0.6)	0 (0.0)	360 (100)	3.96 มาก	1
บรรยากาศการทำงาน ในหน่วยงานของท่าน ภายหลังจากควบรวม กิจการ	43 (11.9)	159 (44.2)	135 (37.5)	19 (5.3)	4 (1.1)	360 (100)	3.61 มาก	2
การมีทรัพยากรที่ จำเป็นต่อการทำงาน อย่างพอเพียงภายหลัง การควบรวมกิจการ	32 (8.9)	148 (41.1)	151 (42.0)	25 (6.9)	4 (1.1)	360 (100)	3.50 มาก	3
การบำรุงรักษาและ พร้อมใช้งานของ เครื่องมือและอุปกรณ์ การทำงานใน หน่วยงานของท่าน ภายหลังจากควบรวม กิจการ	26 (7.2)	131 (36.4)	172 (47.8)	27 (7.5)	4 (1.1)	360 (100)	3.41 ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.62 มาก	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.62) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ปริมาณในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านภายหลังการควบรวมกิจการ (3.96) บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่านภายหลังการควบรวมกิจการ (3.61) การมีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างพอเพียงภายหลังการควบรวมกิจการ (3.50) ตามลำดับ และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การบำรุงรักษาและพร้อมใช้งานของเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านภายหลังการควบรวมกิจการ (3.41)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตาราง 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจากควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนด ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับตำแหน่ง งานและความสามารถ ภายหลังจากควบรวม กิจการ	44 (12.2)	107 (29.7)	153 (42.5)	46 (12.8)	10 (2.8)	360 (100)	3.36 ปานกลาง	1
การให้ค่าตอบแทนเมื่อ พ้นการสภาพการเป็น พนักงานที่เหมาะสม ภายหลังจากควบรวม กิจการ	30 (8.4)	89 (24.7)	179 (49.7)	54 (15)	8 (2.2)	360 (100)	3.22 ปานกลาง	4
การจัดให้มีเงินกองทุน สำรองเลี้ยงชีพของ ธนาคารที่เหมาะสม ภายหลังจากควบรวม กิจการ	26 (7.2)	107 (29.7)	187 (52.0)	33 (9.2)	7 (1.9)	360 (100)	3.31 ปานกลาง	2
ความเท่าเทียมกันของ รายได้ของท่านกับ เพื่อนร่วมอาชีพเทียบ กับสถาบันการเงินอื่น ภายหลังจากควบรวม กิจการ	50 (13.9)	73 (20.3)	134 (37.2)	78 (21.7)	25 (6.9)	360 (100)	3.12 ปานกลาง	5
ความยุติธรรมในการ พิจารณาปรับเงินเดือน ภายหลังจากควบรวม กิจการ	54 (15)	80 (22.2)	148 (41.1)	60 (16.7)	18 (5.0)	360 (100)	3.26 ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.25 ปานกลาง	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.25) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถภายหลังการควบรวมกิจการ (3.36) การจัดให้มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของธนาคารที่เหมาะสมภายหลังการควบรวมกิจการ (3.31) ความยุติธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือน ภายหลังการควบรวมกิจการ (3.26) การให้ค่าตอบแทนเมื่อพ้นการสภาพการเป็นพนักงานที่เหมาะสมภายหลังการควบรวมกิจการ (3.22) และความเท่าเทียมกันของรายได้ของพนักงานเปรียบเทียบกับสถาบันการเงินอื่นภายหลังการควบรวมกิจการ (3.12) ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella (parasol) with multiple tiers. The entire central design is enclosed within a circular border. The border contains the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' in English at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



## 2.2 ปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors)

ตาราง 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังการควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้าน ความสัมฤทธิ์ผล	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเชี่ยวชาญ/ชำนาญ ในงานของท่าน ภายหลังการควบรวม กิจการ	28 (7.8)	165 (45.8)	156 (43.3)	10 (2.8)	1 (0.3)	360 (100)	3.58 มาก	2
ความสามารถในการ แก้ปัญหาด้วยตัวท่าน เองภายหลังการควบ รวมกิจการ	27 (7.5)	165 (45.8)	156 (43.3)	11 (3.1)	1 (0.3)	360 (100)	3.57 มาก	3
ประสบการณ์และ ความรู้ในงานของท่าน ภายหลังการควบรวม กิจการ	30 (8.3)	171 (47.5)	146 (40.5)	11 (3.1)	2 (0.6)	360 (100)	3.60 มาก	1
การสามารถบรรลุ เป้าหมายในอาชีพของ ท่านภายใต้กติกาใหม่ ภายหลังการควบรวม กิจการ	29 (8.0)	158 (43.9)	154 (42.8)	18 (5.0)	1 (0.3)	360 (100)	3.54 มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.57 มาก	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่อปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.57) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับมาก ได้แก่ ประสิทธิภาพและความรู้ในงานของท่านภายหลังการควบรวมกิจการ (3.60) ความเชี่ยวชาญ/ชำนาญในงานของท่านภายหลังการควบรวมกิจการ (3.58) ความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตัวท่านเองภายหลังการควบรวมกิจการ (3.57) และความสามารถบรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่านภายใต้กติกาใหม่ภายหลังการควบรวมกิจการ (3.54) ตามลำดับ



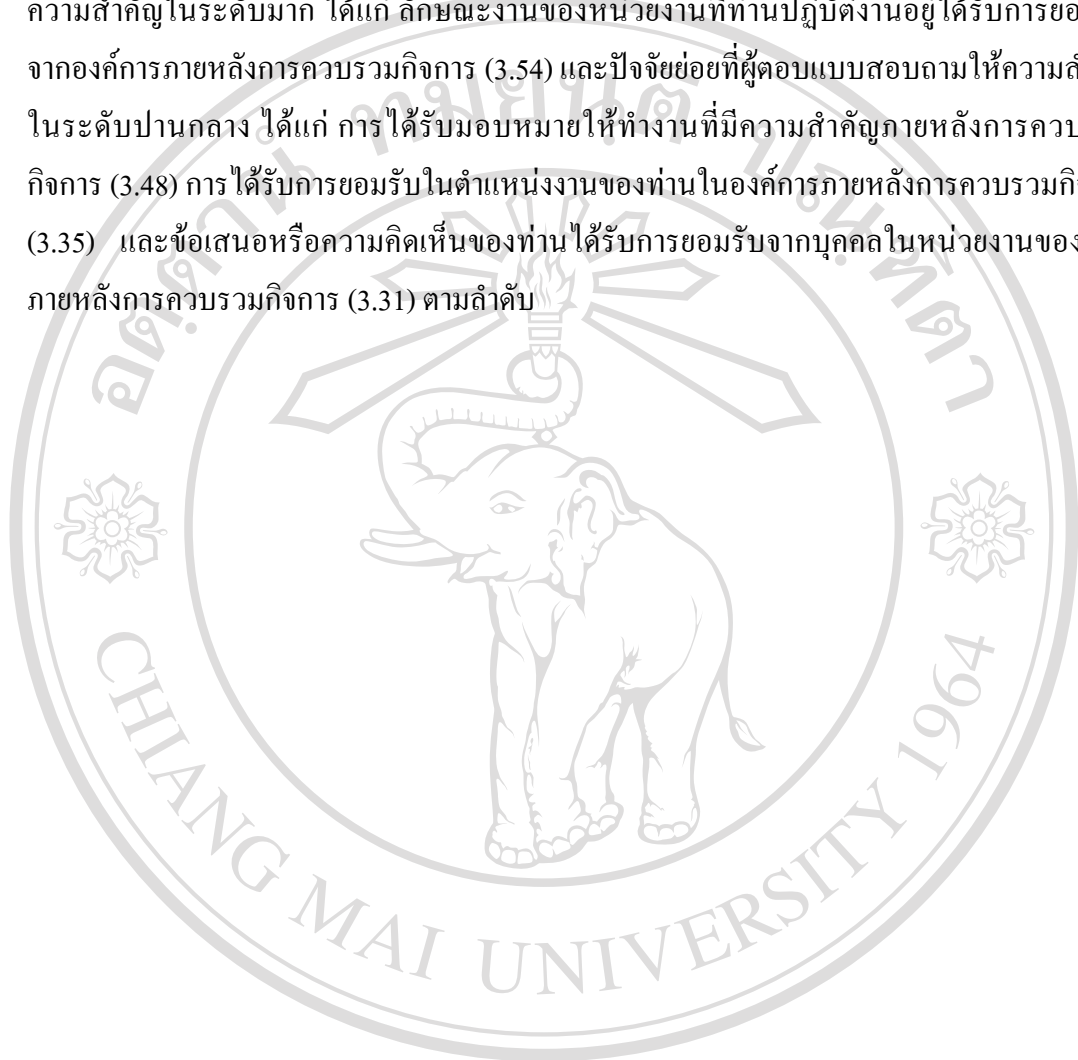
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตาราง 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจากควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้านการยอมรับ นับถือ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยอมรับ ในตำแหน่งงานของ ท่านในองค์กร ภายหลังจากควบรวม กิจการ	17 (4.7)	123 (34.2)	191 (53.0)	27 (7.5)	2 (0.6)	360 (100)	3.35 ปานกลาง	3
ข้อเสนอหรือความ คิดเห็นของท่านได้รับ การยอมรับจากบุคคล ในหน่วยงานของท่าน ภายหลังจากควบรวม กิจการ	12 (3.3)	118 (32.8)	202 (56.1)	25 (7.0)	3 (0.8)	360 (100)	3.31 ปานกลาง	4
การได้รับมอบหมาย ให้ทำงานที่มี ความสำคัญภายหลัง การควบรวมกิจการ	15 (4.2)	162 (45.0)	164 (45.5)	17 (4.7)	2 (0.6)	360 (100)	3.48 ปานกลาง	2
ลักษณะงานของ หน่วยงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่ได้รับการ ยอมรับจากองค์กร ภายหลังจากควบรวม กิจการ	27 (7.5)	155 (43.1)	165 (45.8)	10 (2.8)	3 (0.8)	360 (100)	3.54 มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.42 ปานกลาง	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.42) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ได้รับการยอมรับจากองค์การภายหลังการควบรวมกิจการ (3.54) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญภายหลังการควบรวมกิจการ (3.48) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานของท่านในองค์การภายหลังการควบรวมกิจการ (3.35) และข้อเสนอหรือความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงานของท่านภายหลังการควบรวมกิจการ (3.31) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตาราง 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านความชอบในงานที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจากการควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้านความชอบ ในงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ลักษณะงานที่ได้ใช้ ความรู้ความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ภายหลัง การควบรวมกิจการ	30 (8.3)	171 (47.5)	140 (38.9)	17 (4.7)	2 (0.6)	360 (100)	3.58 มาก	3
งานที่มีลักษณะเป็น ระบบสามารถกำหนด เป็นวิธีปฏิบัติที่ แน่นอนได้ภายหลัง การควบรวมกิจการ	33 (9.2)	161 (44.7)	144 (40.0)	18 (5.0)	4 (1.1)	360 (100)	3.56 มาก	4
ลักษณะงานที่ต้องใช้ ความสามารถพิเศษ ยังคงมีความสำคัญ ภายหลังการควบรวม กิจการ	34 (9.4)	176 (48.9)	132 (36.7)	16 (4.4)	2 (0.6)	360 (100)	3.62 มาก	2
การรับผิดชอบงาน ใหม่ๆที่ไม่เคยทำมา ก่อน ภายหลังการควบ รวมกิจการ	46 (12.8)	168 (46.7)	122 (33.9)	22 (6.1)	2 (0.5)	360 (100)	3.65 มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.60 มาก	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.60) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับมาก ได้แก่ การรับผิดชอบงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนภายหลังการควบรวมกิจการ (3.65) ลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษยังคงมีความสำคัญภายหลังการควบรวมกิจการ (3.62) ลักษณะงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ภายหลังการควบรวมกิจการ (3.58) และงานที่มีลักษณะเป็นระบบสามารถกำหนดเป็นวิธีปฏิบัติที่แน่นอนได้ภายหลังการควบรวมกิจการ (3.56) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

ตาราง 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจากการควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้าน ความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนดให้พนักงาน ต้องปฏิบัติหน้าที่ตาม จรรยาบรรณของ พนักงานที่ดีภายหลัง การควบรวมกิจการ	72 (20.0)	176 (48.9)	102 (28.3)	8 (2.2)	2 (0.6)	360 (100)	3.86 มาก	1
มีการกำหนดความ รับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมายอย่าง ชัดเจนภายหลังการ ควบรวมกิจการ	57 (15.8)	185 (51.4)	110 (30.6)	7 (1.9)	1 (0.3)	360 (100)	3.81 มาก	2
การได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ อื่นนอกจากหน้าที่หลัก เพิ่มภายหลังการควบ รวมกิจการ	43 (12.0)	170 (47.2)	131 (36.4)	16 (4.4)	0 (0.0)	360 (100)	3.67 มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.78 มาก	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.78) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับมากได้แก่ การกำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณของพนักงานที่ดีภายหลังการควบรวมกิจการ (3.86) มีการกำหนดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนภายหลังการควบรวมกิจการ (3.81) และการได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นนอกจากหน้าที่หลักเพิ่มภายหลังการควบรวมกิจการ (3.67) ตามลำดับ



ตาราง 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานธนาคาร  
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจากการควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า ในงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการอบรม เพิ่มพูนทักษะวิชาชีพ จากธนาคารเพิ่มขึ้น ภายหลังจากการควบรวม กิจการ	26 (7.2)	178 (49.5)	120 (33.3)	27 (7.5)	9 (2.5)	360 (100)	3.51 มาก	1
ธนาคารให้โอกาสท่าน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผลงานเพื่อธนาคาร มากขึ้นภายหลังจาก ควบรวมกิจการ	21 (5.8)	150 (41.7)	151 (42.0)	34 (9.4)	4 (1.1)	360 (100)	3.42 ปานกลาง	2
การได้รับพิจารณา เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความยุติธรรม ภายหลังจากการควบรวม กิจการ	33 (9.2)	98 (27.2)	171 (47.5)	40 (11.1)	18 (5.0)	360 (100)	3.24 ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.39 ปานกลาง	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการอบรมเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพจากธนาคารเพิ่มขึ้น ภายหลังจากการควบรวมกิจการ (3.51) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ธนาคารให้โอกาสท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงานเพื่อธนาคารมากขึ้นภายหลังจากการควบรวมกิจการ (3.42) และการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความยุติธรรมภายหลังจากการควบรวมกิจการ (3.24) ตามลำดับ

## 2.3 ปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัว

ตาราง 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ ที่มีผลต่อการปรับตัว  
ของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจาก  
ควบรวมกิจการ

ปัจจัยด้านพฤติกรรม ส่วนตัวแบบ การปรับตัว ไม่สร้างสรรค์	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
พนักงานที่หลอกใช้ ผู้อื่นทำงานให้ตนเอง ภายหลังจากควบรวม กิจการ	48 (13.3)	149 (41.4)	117 (32.5)	36 (10.0)	10 (2.8)	360 (100)	3.53 มาก	1
พนักงานที่ชอบพึ่งพา ผู้อื่นในการทำงาน ภายหลังจากควบรวม กิจการ	35 (9.7)	137 (38.1)	143 (39.7)	38 (10.6)	7 (1.9)	360 (100)	3.43 ปานกลาง	2
พนักงานที่ชอบเก็บตัว ไม่ตั้งสรรค์กับผู้อื่น ภายหลังจากควบรวม กิจการ	22 (6.1)	108 (30.0)	177 (49.2)	46 (12.8)	7 (1.9)	360 (100)	3.26 ปานกลาง	3
พนักงานที่ใช้สินจ้าง เพื่อให้บุคคลอื่นทำงาน ให้ตนเอง ภายหลังจาก ควบรวมกิจการ	32 (8.9)	111 (30.8)	141 (39.2)	56 (15.5)	20 (5.6)	360 (100)	3.22 ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.36 ปานกลาง	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,

1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.36) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ พนักงานที่หลอกใช้ผู้อื่นทำงานให้ตนเองภายหลังการควมรวมกิจการ (3.53) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ พนักงานที่ชอบพึ่งพาผู้อื่นในการทำงานภายหลังการควมรวมกิจการ (3.43) พนักงานที่ชอบเก็บตัวไม่สังสรรค์กับผู้อื่นภายหลังการควมรวมกิจการ (3.26) และพนักงานที่ใช้สินจ้างเพื่อให้บุคคลอื่นทำงานให้ตนเอง ภายหลังการควมรวมกิจการ (3.22) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตาราง 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัจจัยด้านด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปรับตัว  
ของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังจาก  
ควมรวมกิจการ

ปัจจัยด้านพฤติกรรม ส่วนตัวแบบ การปรับตัวสร้างสรรค์	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	
พนักงานที่ชอบ ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ หวังสิ่งตอบแทน ภายหลังจากควมรวม กิจการ	27 (7.5)	144 (40.0)	166 (46.1)	18 (5.0)	5 (1.4)	360 (100)	3.47 ปานกลาง	2
พนักงานที่ให้เกียรติ และนับถือเพื่อน ร่วมงานภายหลังจาก ควมรวมกิจการ	28 (7.8)	137 (38.0)	167 (46.4)	24 (6.7)	4 (1.1)	360 (100)	3.45 ปานกลาง	3
พนักงานที่มีมนุษย- สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานภายหลังจาก ควมรวมกิจการ	35 (9.7)	146 (40.6)	157 (43.6)	19 (5.3)	3 (0.8)	360 (100)	3.53 มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.48 ปานกลาง	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัว  
แบบการปรับตัวสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.48) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อย  
ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ พนักงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน  
ร่วมงานภายหลังจากควมรวมกิจการ (3.53) และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญใน  
ระดับปานกลาง ได้แก่ พนักงานที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนภายหลังจากควมรวม  
กิจการ (3.47) พนักงานที่ให้เกียรติและนับถือเพื่อนร่วมงานภายหลังจากควมรวมกิจการ (3.45)  
ตามลำดับ

### 2.3 ข้อมูลสรุปการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
<b>ปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (Hygiene Factors)</b>			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	มาก	1
ด้านการสอนแนะนำเทคนิค	3.54	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.46	ปานกลาง	4
ด้านสภาพการทำงาน	3.62	มาก	2
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.25	ปานกลาง	5
<b>ค่าเฉลี่ยที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.53</b>	<b>มาก</b>	
<b>ปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors)</b>			
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.57	มาก	3
ด้านการยอมรับนับถือ	3.42	ปานกลาง	4
ด้านความชอบในงาน	3.60	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.78	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.39	ปานกลาง	5
<b>ค่าเฉลี่ยที่มีต่อปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</b>	<b>3.55</b>	<b>มาก</b>	
<b>ปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัว</b>			
ด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์	3.36	ปานกลาง	2
ด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์	3.48	ปานกลาง	1
<b>ค่าเฉลี่ยที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการปรับตัว</b>	<b>3.42</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ค่าเฉลี่ยรวมที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว</b>	<b>3.50</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย, 1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.50) โดยที่ปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (3.78) ด้านความชอบในงาน (3.60) ด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.57) ตามลำดับ และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (3.42) และด้านความก้าวหน้าในงาน (3.39) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (Hygiene Factors) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.53) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (3.78) ด้านสภาพการทำงาน (3.62) ด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.54) ตามลำดับ และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (3.46) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (3.25) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.42) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.48) และด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.36) ตามลำดับ



### ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสำคัญ  
ของปัญหาที่มีผลต่อการปรับตัว

ปัญหา	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การสื่อสารภายใน องค์กรไม่ชัดเจน	57 (15.9)	129 (35.8)	138 (38.3)	31 (8.6)	5 (1.4)	360 (100)	3.56 มาก	3
ความขัดแย้งกับเพื่อน ร่วมงาน	24 (6.7)	78 (21.7)	140 (38.9)	83 (23.0)	35 (9.7)	360 (100)	2.92 ปานกลาง	10
เวลาเลิกงานไม่มีความ แน่นอน	45 (12.5)	94 (26.1)	132 (36.7)	65 (18.0)	24 (6.7)	360 (100)	3.20 ปานกลาง	5
พื้นที่ทำงานมีความ คับแคบ	21 (5.9)	75 (20.8)	165 (45.8)	77 (21.4)	22 (6.1)	360 (100)	2.99 ปานกลาง	9
การสนับสนุน ทุนการศึกษา ไม่เพียงพอ	23 (6.4)	82 (22.8)	170 (47.2)	72 (20.0)	13 (3.6)	360 (100)	3.08 ปานกลาง	8
อุปกรณ์สำนักงาน ไม่ทันสมัย	30 (8.3)	83 (23.1)	169 (46.9)	69 (19.2)	9 (2.5)	360 (100)	3.16 ปานกลาง	6
พื้นที่สันทนการ ไม่เพียงพอ	24 (6.7)	91 (25.3)	152 (42.2)	82 (22.8)	11 (3.0)	360 (100)	3.10 ปานกลาง	7
ตำราหนังสือใน ห้องสมุดไม่เพียงพอ	39 (10.8)	87 (24.2)	164 (45.6)	57 (15.8)	13 (3.6)	360 (100)	3.23 ปานกลาง	4
ไม่มีสวัสดิการด้านรถ รับส่งพนักงาน	104 (28.9)	107 (29.7)	78 (21.7)	50 (13.9)	21 (5.8)	360 (100)	3.62 มาก	2
ความเชี่ยวชาญในการ ใช้ภาษาอังกฤษ	95 (26.4)	134 (37.2)	88 (24.4)	33 (9.2)	10 (2.8)	360 (100)	3.75 มาก	1
ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาที่มีผลต่อการปรับตัวรวม							3.26 ปานกลาง	

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย,  
1.00-1.49 น้อยที่สุด



จากตาราง 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาที่มีผลต่อการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.26) ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาด้านความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ (3.75) ปัญหาด้านไม่มีสวัสดิการด้านรถรับส่งพนักงาน (3.62) ปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรไม่ชัดเจน (3.56) ตามลำดับ และปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหาด้านตำราหนังสือในห้องสมุดไม่เพียงพอ (3.23) ปัญหาด้านเวลาเลิกงานไม่มีความแน่นอน (3.20) ปัญหาด้านอุปกรณ์สำนักงานไม่ทันสมัย (3.16) ปัญหาด้านพื้นที่สำนักงานไม่เพียงพอ (3.10) ปัญหาด้านการสนับสนุนทุนการศึกษาไม่เพียงพอ (3.08) ปัญหาด้านพื้นที่ทำงานมีความคับแคบ (2.99) และปัญหาด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (2.92) ตามลำดับ

จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.28 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ควรกำหนดอัตราเงินเดือนระหว่างพนักงานเดิมและพนักงานที่ย้ายเข้ามาใหม่เมื่อมีการควบรวมกิจการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน ในแต่ละตำแหน่งงาน จำนวน 6 คน
2. การกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน ต้องมีความชัดเจนและโปร่งใสเพื่อเป็นที่ยอมรับของพนักงาน จำนวน 3 คน
3. ควรสนับสนุนให้ทุนแก่พนักงานในการศึกษาเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษดียิ่งขึ้น จำนวน 2 คน
4. ควรมีการจัดอบรมพนักงานในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้พนักงานอย่างทั่วถึง จำนวน 2 คน
5. กำหนดเครื่องแต่งกายของพนักงานให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน
6. ต้องการให้พนักงานในระดับสูงพุดจาให้สุภาพกับพนักงานในระดับที่ต่ำกว่า และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีไม่เครียดกับงานมากเกินไป จำนวน 1 คน
7. กำหนดรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสถานการณ์ และไม่เปลี่ยนแปลงโดยฉับพลัน จำนวน 3 คน
8. การสรรหาคัดเลือกผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการเข้ามาบริหารงานให้เหมาะสมตรงกับแต่ละสายงานนั้นๆ จำนวน 1 คน

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว  
จำแนกตามระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว	ระดับการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ปัจจัยค่าเงินที่ป้องกันไม่ให้เกิดความ ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.76 มาก	3.78 มาก	3.78 มาก	3.40 ปานกลาง	3.78 มาก
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	3.36 ปานกลาง	3.56 มาก	3.57 มาก	3.00 ปานกลาง	3.54 มาก
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.34 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.57 มาก	3.50 มาก	3.46 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.63 มาก	3.60 มาก	3.69 มาก	4.00 มาก	3.62 มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.00 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.50 มาก	3.00 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 ปานกลาง	3.51 มาก	3.62 มาก	3.38 มาก	3.53 มาก
ปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์ผล	3.34 ปานกลาง	3.56 มาก	3.64 มาก	4.00 มาก	3.57 มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.23 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
ด้านความชอบในงาน	3.32 ปานกลาง	3.61 มาก	3.61 มาก	3.50 มาก	3.60 มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว	ระดับการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ด้านความรับผิดชอบ	3.58 มาก	3.78 มาก	3.80 มาก	4.00 มาก	3.78 มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.06 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.31 ปานกลาง	3.55 มาก	3.58 มาก	3.52 มาก	3.55 มาก
<b>ปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัว</b>					
ด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์	3.41 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.51 มาก	3.00 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์	3.03 ปานกลาง	3.51 มาก	3.48 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.22 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวรวม</b>	3.32 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.56 มาก	3.30 ปานกลาง	3.50 มาก

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย, 1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาด้านปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ระดับการศึกษาด้านปริญญาตรี มีปัจจัยจำนวนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.42) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.76) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.63) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.36) ปัจจัยด้าน

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.34) และปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.00) ตามลำดับ มีปัจจัย  
 จูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.31) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ย  
 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.58) และปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ  
 ปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.34) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.32) ปัจจัยด้าน  
 การยอมรับนับถือ (3.23) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.06) ตามลำดับ และมีปัจจัย  
 พฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.22) ทุกปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่  
 ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.41) และ  
 ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.03) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการ  
 ปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ระดับการศึกษา  
 ปริญญาตรี มีปัจจัยค่าจูงใจที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ  
 มาก (3.51) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร  
 (3.78) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.60) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.56) และปัจจัยย่อยที่  
 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.44) และปัจจัย  
 ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.19) ตามลำดับ มีปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ใน  
 ระดับ มาก (3.55) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ  
 (3.78) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.61) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.56) และปัจจัยย่อยที่มี  
 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.44) และปัจจัยด้านความก้าวหน้า  
 ในงาน (3.38) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
 (3.41) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการ  
 ปรับตัวสร้างสรรค์ (3.51) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้าน  
 พฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.31) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการ  
 ปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท  
 มีปัจจัยค่าจูงใจที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.62)  
 ทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.78) ปัจจัยด้าน  
 สภาพการทำงาน (3.69) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.57) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายใน  
 หน่วยงาน (3.57) และปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.50) ตามลำดับ มีปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจ  
 ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (3.58) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่  
 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.80) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.64) ปัจจัยด้านความชอบในงาน

(3.61) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.48) และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.37) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.49) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.51) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.48) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.38) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (4.00) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.50) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.40) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.00) และปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.00) ตามลำดับ มีปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.52) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความล้มเหลว (4.00) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (4.00) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.50) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.33) และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (2.75) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.30) ทุกปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.30) และปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.30) ตามลำดับ



ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อ การปรับตัว	อายุงาน							รวม
	1-5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ปัจจัยค่าจ้างที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน								
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63 มาก	4.02 มาก	3.80 มาก	3.83 มาก	4.02 มาก	3.67 มาก	3.84 มาก	3.78 มาก
ด้านการสอนแนะนำเทคนิค	3.54 มาก	3.70 มาก	3.53 มาก	3.58 มาก	3.67 มาก	3.37 ปานกลาง	3.50 มาก	3.54 มาก
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.53 มาก	3.59 มาก	3.40 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.68 มาก	3.30 ปานกลาง	3.57 มาก	3.46 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.62 มาก	3.59 มาก	3.65 มาก	3.59 มาก	3.73 มาก	3.47 ปานกลาง	3.52 มาก	3.62 มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.23 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 มาก	3.63 มาก	3.53 มาก	3.52 มาก	3.68 มาก	3.42 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.53 มาก
ปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.58 มาก	3.75 มาก	3.55 มาก	3.57 มาก	3.64 มาก	3.41 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.57 มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.39 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.52 มาก	3.48 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
ด้านความชอบในงาน	3.49 ปานกลาง	3.52 มาก	3.65 มาก	3.78 มาก	3.74 มาก	3.58 มาก	3.77 มาก	3.60 มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.73 มาก	3.86 มาก	3.74 มาก	3.83 มาก	4.00 มาก	3.70 มาก	3.69 มาก	3.78 มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.33 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.59 มาก	3.31 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 มาก	3.61 มาก	3.55 มาก	3.62 มาก	3.69 มาก	3.48 ปานกลาง	3.50 มาก	3.55 มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว	อายุงาน							รวม
	1-5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัว								
ด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์	3.36 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์	3.54 มาก	3.47 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.61 มาก	3.49 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวรวม	3.48 ปานกลาง	3.54 มาก	3.51 มาก	3.52 มาก	3.57 มาก	3.39 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.50 มาก

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย, 1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า อายุงาน 1-5 ปี มีปัจจัยค่าจูนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.42) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.63) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.62) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.54) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.53) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.23) ตามลำดับ มีปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.50) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.73) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.58) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.49) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.39) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.33) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.45) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.54) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.36) ตามลำดับ



ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า อายุงาน 5-10 ปี มีปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.63) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (4.02) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.70) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.59) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.59) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.26) ตามลำดับ มีปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.61) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.86) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.75) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.52) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.49) และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.46) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) ทุกปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.47) และปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.31) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า อายุงาน 11-15 ปี มีปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.53) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.80) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.65) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.53) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.40) และปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.29) ตามลำดับ มีปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.74) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.65) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.55) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.41) และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.39) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.46) ทุกปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.47) และปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.45) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 16-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า อายุงาน 16-20 ปี มีปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.52) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.83) ปัจจัยด้านสภาพการ

ทำงาน (3.59) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.58) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.31) และปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.27) ตามลำดับ มีปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.62) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.83) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.78) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.57) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.52) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.41) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.41) ทุกปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.43) และปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.40) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 21-25 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า อายุงาน 21-25 ปี มีปัจจัยค่าจูนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.68) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (4.02) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.73) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.68) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.67) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.32) ตามลำดับ มีปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.69) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (4.00) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.74) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.64) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.59) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.48) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.61) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.09) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 26-30 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า อายุงาน 26-30 ปี มีปัจจัยค่าจูนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.42) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.67) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.47) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.37) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.30) ปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.28) ตามลำดับ มีปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง (3.48) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.70) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.58) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.41) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.40) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.31) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.26) ทุกปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.49) และปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.04) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า อายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.49) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.84) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.57) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.52) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.50) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.01) ตามลำดับ มีปัจจัยสูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.50) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.77) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.69) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.41) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.32) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.30) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.33) ทุกปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.48) และปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.19) ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว	ระดับตำแหน่งงาน			รวม
	เจ้าหน้าที่ 1-2	เจ้าหน้าที่ 3-5	เจ้าหน้าที่ 6 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
<b>ปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจใน การปฏิบัติงาน</b>				
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.67 มาก	3.81 มาก	3.81 มาก	3.78 มาก
ด้านการสอนแนะนำเทคนิค	3.49 ปานกลาง	3.57 มาก	3.61 มาก	3.54 มาก
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.52 มาก	3.44 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.60 มาก	3.58 มาก	3.70 มาก	3.62 มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.16 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.49 ปานกลาง	3.54 มาก	3.58 มาก	3.53 มาก
<b>ปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</b>				
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.64 มาก	3.54 มาก	3.58 มาก	3.57 มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.39 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
ด้านความชอบในงาน	3.49 มาก	3.61 มาก	3.72 มาก	3.60 มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.74 มาก	3.79 มาก	3.77 มาก	3.78 มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว	ระดับตำแหน่งงาน			รวม
	เจ้าหน้าที่ 1-2	เจ้าหน้าที่ 3-5	เจ้าหน้าที่ 6 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.22 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.53 มาก	3.39 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.50 มาก	3.55 มาก	3.62 มาก	3.55 มาก
<b>ปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัว</b>				
ด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัว ไม่สร้างสรรค์	3.31 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัว สร้างสรรค์	3.55 มาก	3.48 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.43 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวรวม</b>	<b>3.47</b> ปานกลาง	<b>3.51</b> มาก	<b>3.53</b> มาก	<b>3.50</b> มาก

หมายเหตุ : ระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด, 3.50-4.49 มาก, 2.50-3.49 ปานกลาง, 1.50-2.49 น้อย, 1.00-1.49 น้อยที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ 1-2 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ 1-2 มีปัจจัยค่าจูนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.49) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.67) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.60) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.52) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.49) และปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.16) ตามลำดับ มีปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.50) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.74) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.64) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ย



อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.49) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.39) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.22) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.43) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.55) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.31) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ 3-5 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ 3-5 มีปัจจัยค่าจูนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.54) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.81) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.58) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.57) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.44) และปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.28) ตามลำดับ มีปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.79) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.61) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.54) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.41) และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.40) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.43) ทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.48) และปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์ (3.38) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ 6 ขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ 6 ขึ้นไป มีปัจจัยค่าจูนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.58) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.81) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.70) ปัจจัยด้านการสอนแนะนำเทคนิค (3.61) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (3.46) และปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ (3.30) ตามลำดับ มีปัจจัยจุดใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.62) โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (3.77) ปัจจัยด้านความชอบในงาน (3.72) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.58) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (3.53) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.49) ตามลำดับ และมีปัจจัยพฤติกรรมส่วนตัวต่อการปรับตัวโดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง (3.39) ทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ส่วนตัวแบบการปรับตัวสร้างสรรค์ (3.41) และปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนตัวแบบการปรับตัวไม่สร้างสรรค์(3.37) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved