

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัด เชียงราย และ จังหวัดพะเยา จำนวนทั้งสิ้น 210 ราย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานในธนาคาร (ตารางที่ 1-7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขา ของธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาส ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความรับผิดชอบ (ตารางที่ 8-14)

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยการธำรง รักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้าน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการ ทำงาน และด้านค่าตอบแทน (ตารางที่ 15-25)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขา ของธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) และปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัย สุขอนามัย (Hygiene Factors) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานใน ธนาคาร (ตารางที่ 26-105)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อยุงานในธนาคาร

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	105	50.0
หญิง	105	50.0
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด
เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา เป็นเพศชาย และเพศหญิง ร้อยละ 50.0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
26-35 ปี	52	24.8
36-45 ปี	127	60.5
46-55 ปี	31	14.7
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด
เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 60.5 รองลงมา มีอายุ
ระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 24.8 และมีอายุระหว่าง 46-55 ปี ร้อยละ 14.7

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าปริญญาตรี	20	9.5
ปริญญาตรี	166	79.0
ปริญญาโท	24	11.5
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.0 รองลงมา มี การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 11.5 และมีศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 9.5

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	54	25.7
สมรส	136	64.8
จดทะเบียนหย่าร้าง	17	8.1
หม้าย (คู่สมรสถึงแก่กรรม)	3	1.4
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 64.8 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 25.7 มีสถานภาพจดทะเบียนหย่าร้าง ร้อยละ 8.1 และมีสถานภาพหม้าย (คู่สมรสถึงแก่กรรม) ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	45	21.4
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	82	39.1
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	36	17.1
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	27	12.9
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	20	9.5
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ร้อยละ 39.1 รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ร้อยละ 21.4 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ร้อยละ 17.1 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ร้อยละ 12.9 และมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ร้อยละ 9.5

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000-15,000 บาท	47	22.4
15,001-20,000 บาท	34	16.2
20,001-30,000 บาท	72	34.3
มากกว่า 30,000 บาท	57	27.1
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 34.3 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 27.1 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 22.4 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 16.2

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานในธนาคารแห่งนี้

อายุงานในธนาคารแห่งนี้	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 5-10 ปี	40	19.0
มากกว่า 10-15 ปี	65	31.0
มากกว่า 15-20 ปี	57	27.1
มากกว่า 20 ปี	48	22.9
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานมากกว่า 10-15 ปี ร้อยละ 31.0 รองลงมา มีอายุการทำงานมากกว่า 15-20 ปี ร้อยละ 27.1 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 22.9 และมีอายุการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ร้อยละ 19.0

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	27 (12.9)	104 (49.5)	68 (32.4)	9 (4.3)	2 (1.0)	3.69 (มาก)
2. การคิดสิ่งในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	19 (9.0)	120 (57.1)	57 (27.1)	13 (6.2)	1 (.5)	3.68 (มาก)
3. การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	22 (10.5)	132 (62.9)	45 (21.4)	11 (5.2)	0 (0.0)	3.79 (มาก)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	28 (13.3)	121 (57.6)	46 (21.9)	15 (7.1)	0 (0.0)	3.77 (มาก)
5. ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	19 (9.0)	94 (44.8)	70 (33.3)	25 (11.9)	2 (1.0)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.68 (มาก)

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.79) รองลงมาคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.77) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.69) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลางได้แก่ ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.49)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	35 (16.7)	110 (52.4)	54 (25.7)	10 (4.8)	1 (.5)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	18 (8.6)	103 (49.0)	75 (35.7)	12 (5.7)	2 (1.0)	3.59 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา	18 (8.6)	119 (56.7)	69 (32.9)	3 (1.4)	1 (.5)	3.71 (มาก)
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า	31 (14.8)	112 (53.3)	59 (28.1)	7 (3.3)	1 (.5)	3.79 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ	24 (11.4)	96 (45.7)	74 (35.2)	16 (7.6)	0 (0.0)	3.61 (มาก)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	7 (3.3)	58 (27.6)	97 (46.2)	37 (17.6)	11 (5.2)	3.06 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59 (มาก)

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.80) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า (3.79) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา (3.71) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลางได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.06)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	18 (8.6)	102 (48.6)	73 (34.8)	14 (6.7)	3 (1.4)	3.56 (มาก)
2. การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	14 (6.7)	100 (47.6)	76 (36.2)	17 (8.1)	3 (1.4)	3.50 (มาก)
3. การมีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน	11 (5.2)	57 (27.1)	93 (44.3)	38 (18.1)	11 (5.2)	3.09 (ปานกลาง)
4. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน	9 (4.3)	35 (16.7)	100 (47.6)	48 (22.9)	18 (8.6)	2.85 (ปานกลาง)
5. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม	12 (5.7)	49 (23.3)	102 (48.6)	35 (16.7)	12 (5.7)	3.07 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความก้าวหน้าในงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.56) รองลงมาคือการส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.50) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลางได้แก่ การมีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน (3.09) รองลงมา คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.07) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.85)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย	9 (4.3)	66 (31.4)	116 (55.2)	16 (7.6)	3 (1.4)	3.30 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	16 (7.6)	91 (43.3)	86 (41.0)	13 (6.2)	4 (1.9)	3.49 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำ ท่าย	19 (9.0)	97 (46.2)	79 (37.6)	12 (5.7)	3 (1.4)	3.56 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ ได้ศึกษา	9 (4.3)	67 (31.9)	97 (46.2)	32 (15.2)	5 (2.4)	3.20 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย (3.56)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.49) รองลงมาคือความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.30) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. องค์กรมีการกำหนดขั้นบันไดการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	21 (10.0)	70 (33.3)	69 (32.9)	38 (18.1)	12 (5.7)	3.24 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	13 (6.2)	61 (29.0)	88 (41.9)	31 (14.8)	17 (8.1)	3.10 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	15 (7.1)	65 (31.0)	81 (38.6)	35 (16.7)	14 (6.7)	3.15 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	16 (7.6)	49 (23.3)	96 (45.7)	36 (17.1)	13 (6.2)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.15 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อบัญชีด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ องค์กรมีการกำหนดขั้นบันไดการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.24) รองลงมาคือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.15) และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน	12 (5.7)	83 (39.5)	87 (41.4)	23 (11.0)	5 (2.4)	3.35 (ปานกลาง)
2. การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	8 (3.8)	84 (40.0)	87 (41.4)	27 (12.9)	4 (1.9)	3.31 (ปานกลาง)
3. งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายต้องรับผิดชอบสูง	33 (15.7)	94 (44.8)	69 (32.9)	12 (5.7)	2 (1.0)	3.69 (มาก)
4. การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้	16 (7.6)	88 (41.9)	79 (37.6)	26 (12.4)	1 (.5)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.69)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.44) รองลงมาคือความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน(3.35) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators)

ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.68	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.59	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.21	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.39	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.15	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3.68) และด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ (3.59)

และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบ (3.45) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.39) ด้านความก้าวหน้าในงาน (3.21) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3.15)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยการธำรงรักษา

(Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านนโยบายการบริหารงาน

ด้านนโยบายการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	16 (7.6)	97 (46.2)	77 (36.7)	19 (9.0)	1 (.5)	3.51 (มาก)
2. มีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	14 (6.7)	100 (47.6)	70 (33.3)	26 (12.4)	0 (0.0)	3.49 (ปานกลาง)
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษามีความชัดเจน	13 (6.2)	103 (49.0)	72 (34.3)	21 (10.0)	1 (.5)	3.50 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3 (1.4)	79 (37.6)	95 (45.2)	29 (13.8)	4 (1.9)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.51) รองลงมาคือการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษาที่มีความชัดเจน (3.50) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.49) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) (ปานกลาง)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การทำงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	9 (4.3)	104 (49.5)	76 (36.2)	16 (7.6)	5 (2.4)	3.46 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	12 (5.7)	105 (50.0)	76 (36.2)	11 (5.2)	6 (2.9)	3.50 (มาก)
3. การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	10 (4.8)	96 (45.7)	76 (36.2)	20 (9.5)	8 (3.8)	3.38 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	15 (7.1)	101 (48.1)	66 (31.4)	23 (11.0)	5 (2.4)	3.47 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	13 (6.2)	91 (43.3)	77 (36.7)	23 (11.0)	6 (2.9)	3.39 (ปานกลาง)
6. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	13 (6.2)	78 (37.1)	76 (36.2)	33 (15.7)	10 (4.8)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.47) รองลงมาคือการทำงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.46) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	13 (6.2)	110 (52.4)	64 (30.5)	18 (8.6)	5 (2.4)	3.51 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	16 (7.6)	98 (46.7)	69 (32.9)	16 (7.6)	11 (5.2)	3.44 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	17 (8.1)	92 (43.8)	69 (32.9)	25 (11.9)	7 (3.3)	3.41 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	18 (8.6)	98 (46.7)	63 (30.0)	24 (11.4)	7 (3.3)	3.46 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	18 (8.6)	96 (45.7)	64 (30.5)	23 (11.0)	9 (4.3)	3.43 (ปานกลาง)
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	22 (10.5)	104 (49.5)	59 (28.1)	18 (8.6)	7 (3.3)	3.55 (มาก)
7. การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	18 (8.6)	95 (45.2)	62 (29.5)	27 (12.9)	8 (3.8)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.55) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.51) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.46) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.44) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน	30 (14.3)	116 (55.2)	53 (25.2)	9 (4.3)	2 (1.0)	3.78 (มาก)
2. การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	25 (11.9)	122 (58.1)	44 (21.0)	16 (7.6)	3 (1.4)	3.71 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	27 (12.9)	116 (55.2)	46 (21.9)	19 (9.0)	2 (1.0)	3.70 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน	27 (12.9)	111 (52.9)	52 (24.8)	19 (9.0)	1 (.5)	3.69 (มาก)
5. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	29 (13.8)	105 (50.0)	54 (25.7)	21 (10.0)	1 (.5)	3.67 (มาก)
6. ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน	26 (12.4)	105 (50.0)	58 (27.6)	20 (9.5)	1 (.5)	3.64 (มาก)
7. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	25 (11.9)	112 (53.3)	59 (28.1)	12 (5.7)	2 (1.0)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.70 (มาก)

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.78) รองลงมาคือการช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.71) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	11 (5.2)	75 (35.7)	62 (29.5)	7 (3.3)	2 (1.0)	2.65 (ปานกลาง)
2. ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	12 (5.7)	77 (36.7)	57 (27.1)	9 (4.3)	2 (1.0)	2.66 (ปานกลาง)
3. ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	12 (5.7)	78 (37.1)	55 (26.2)	10 (4.8)	2 (1.0)	2.66 (ปานกลาง)
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	14 (6.7)	71 (33.8)	64 (30.5)	6 (2.9)	2 (1.0)	2.67 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.66 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.67) รองลงมาคือผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.66) และผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	40 (19.0)	93 (44.3)	73 (34.8)	2 (1.0)	2 (1.0)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	35 (16.7)	96 (45.7)	74 (35.2)	4 (1.9)	1 (.5)	3.76 (มาก)
3. ความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน	39 (18.6)	94 (44.8)	64 (30.5)	13 (6.2)	0 (0.0)	3.76 (มาก)
4. ระดับการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	37 (17.6)	71 (33.8)	77 (36.7)	21 (10.0)	4 (1.9)	3.55 (มาก)
5. การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงระดับการศึกษา มีความเหมาะสม	28 (13.3)	75 (35.7)	84 (40.0)	20 (9.5)	3 (1.4)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.67 (มาก)

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.80) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และ ความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน (3.76) และระดับการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง (3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) (ปานกลาง)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความมั่นคงในอาชีพ	23 (11.0)	75 (35.7)	89 (42.4)	19 (9.0)	4 (1.9)	3.45 (ปานกลาง)
2. มีองค์กรสภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง	21 (10.0)	64 (30.5)	93 (44.3)	30 (14.3)	2 (1.0)	3.34 (ปานกลาง)
3. บทบาทหน้าที่ และผลงานของสภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ	19 (9.0)	54 (25.7)	98 (46.7)	36 (17.1)	3 (1.4)	3.24 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาตงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม	13 (6.2)	68 (32.4)	98 (46.7)	27 (12.9)	4 (1.9)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ (3.45) รองลงมาคือมีองค์กรสภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.34) และการพิจารณาตงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว	19 (9.0)	76 (36.2)	96 (45.7)	15 (7.1)	4 (1.9)	3.43 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	20 (9.5)	82 (39.0)	88 (41.9)	17 (8.1)	3 (1.4)	3.47 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน	20 (9.5)	78 (37.1)	96 (45.7)	13 (6.2)	3 (1.4)	3.47 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน	18 (8.6)	72 (34.3)	91 (43.3)	27 (12.9)	2 (1.0)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.47) รองลงมาคือผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.43) และทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	5 (2.4)	34 (16.2)	91 (43.3)	59 (28.1)	21 (10.0)	2.73 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	5 (2.4)	42 (20.0)	101 (48.1)	51 (24.3)	11 (5.2)	2.90 (ปานกลาง)
3. มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว	8 (3.8)	56 (26.7)	90 (42.9)	45 (21.4)	11 (5.2)	3.02 (ปานกลาง)
4. การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	10 (4.8)	63 (30.0)	99 (47.1)	34 (16.2)	4 (1.9)	3.20 (ปานกลาง)
5. แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	10 (4.8)	83 (39.5)	94 (44.8)	20 (9.5)	3 (1.4)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.04 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.37) รองลงมาคือการออกแบบสถานที่ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.20) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. เงินเดือนที่ได้รับ	6 (2.9)	55 (26.2)	109 (51.9)	34 (16.2)	6 (2.9)	3.10 (ปานกลาง)
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2 (1.0)	56 (26.7)	98 (46.7)	45 (21.4)	9 (4.3)	2.99 (ปานกลาง)
3. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	5 (2.4)	74 (35.2)	95 (45.2)	30 (14.3)	6 (2.9)	3.20 (ปานกลาง)
4. สวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน	6 (2.9)	51 (24.3)	106 (50.5)	41 (19.5)	6 (2.9)	3.05 (ปานกลาง)
5. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน	6 (2.9)	53 (25.2)	99 (47.1)	42 (20.0)	10 (4.8)	3.01 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	7 (3.3)	57 (27.1)	102 (48.6)	35 (16.7)	9 (4.3)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.07 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.20) รองลงมาคือสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.09) และสวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (3.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยการชำระรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ค่านโยบายการบริหารงาน	3.43	ปานกลาง
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.44	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.46	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.70	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.66	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.67	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.33	ปานกลาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.44	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.04	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา (Maintenance Factors) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.70) และด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (3.67)

และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการชำระรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัย ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.46) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.44) ค่านโยบายการบริหารงาน (3.43) ด้านความมั่นคงในงาน (3.33) ด้านค่าตอบแทน (3.07) ด้านสภาพการทำงาน (3.04) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (2.66)

All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ต่อปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) และปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ในธนาคาร

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)
2. การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)
3. การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.88 (มาก)	3.70 (มาก)	3.79 (มาก)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)	3.77 (มาก)
5. ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.51 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานในระดับมาก (3.68)

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชายให้ความสำคัญต่อบังคับด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมใน ระดับมาก (3.75) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็น ผลสำเร็จ (3.88) รองลงมาคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.84) และการได้ใช้ ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.77) ตามลำดับ.

และเพศหญิงให้ความสำคัญต่อบังคับด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.62) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.70) รองลงมาคือการตัดสินใจในงานของตนเอง ได้เป็นผลสำเร็จ (3.62) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.61) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมาย หรือเกินเป้าหมาย (3.47)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ ผู้บังคับบัญชา	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)	3.59 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ ลูกค้า	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)	3.79 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ	3.64 (มาก)	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผล การปฏิบัติงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชายให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.60) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า (3.80) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.71) และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.64) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ
ในผลการปฏิบัติงาน (3.08)

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับ
มาก (3.58) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคม
ยอมรับ (3.80) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้ำ (3.77) และการได้รับการ
ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.71) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ
ในผลการปฏิบัติงาน (3.05)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าใน
งาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าในงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.50 (มาก)	3.62 (มาก)	3.56 (มาก)
2. การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.44 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)
3. การมีโอกาสดูงานต่อและดูงาน	2.98 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
4. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้าม สายงาน	2.80 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
5. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใน สายงานเดิม	3.03 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.15 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมใน ระดับปานกลาง (3.15) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งาน ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การ ส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น(3.44) รองลงมาคือการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งในสายงานเดิม (3.03) และการมีโอกาสดูแลลูกค้าและดูงาน (2.98) ตามลำดับ

และเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.28) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.62) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ สูงขึ้น (3.56)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ คือ การมีโอกาสดูแล ลูกค้า (3.20) รองลงมาคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.10) และ การ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย	3.23 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	3.51 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.56 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.17 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.37) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย (3.55) รองลงมาคือลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.51)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.23) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.17) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.40) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่าย (3.56)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.46) รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.36) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามเพศ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.24 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.05 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.10 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	3.07 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15

ปัจจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.11) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่องค์กรมีการกำหนด ขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.24) รองลงมาคือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.10) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (3.07) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบังคับด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมในระดับปานกลาง (3.18) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.24) รองลงมาคือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.20) และความเสมอภาคด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2. การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.30 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
3. งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง	3.71 (มาก)	3.66 (มาก)	3.69 (มาก)
4. การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้	3.43 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชายให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.44) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.71)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.43) รองลงมา คือ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน (3.33) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.30) ตามลำดับ

และเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.45) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.66) ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.45) รองลงมาคือความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน (3.37) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายการบริหารงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	3.54 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
2. มีการสื่อสารความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.50 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษามีความชัดเจน	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.28 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบาย การบริหารงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมใน ระดับปานกลาง (3.45) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.54) รองลงมาคือมีการสื่อสารความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษาที่มีความชัดเจน (3.47) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.28) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.42) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษาที่มีความชัดเจน (3.54)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.49) รองลงมาคือมีการสื่อสารความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.48) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.45 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)
3. การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงานและสอนงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
6. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านวิธีการ ปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.37) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือการ
 สั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.45) รองลงมาคือการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนา
 ตนเอง (3.44) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.40) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา
 โดยรวมในระดับปานกลาง (3.44) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ วิธีการ
 ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.51) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง
 (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การ
 สั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.47) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
 ของผู้ได้บังคับบัญชา (3.46) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.38)
 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.51 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็น กันเองของผู้บังคับบัญชา	3.37 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจาก ผู้บังคับบัญชา	3.31 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.36 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา	3.38 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	3.55 (มาก)	3.55 (มาก)
7. การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46

ปัจจัยย่อย พบว่า เพศชายให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวม ในระดับปานกลาง (3.41) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การวางตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.55) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.38) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.37) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.36) ตามลำดับ

และเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.52) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.55) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.52) และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (3.51) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.49) และการเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.48)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง ในที่ทำงาน	3.70 (มาก)	3.86 (มาก)	3.78 (มาก)
2. การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.66 (มาก)	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.70 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิด เห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อ แก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน	3.62 (มาก)	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)
5. การปรึกษาหารือหรือระงว่กันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน	3.57 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)
6. ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน	3.54 (มาก)	3.74 (มาก)	3.64 (มาก)
7. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	3.59 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)	3.70 (มาก)

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.61) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.70) รองลงมาคือการช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย (3.66) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน (3.62) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมใน ระดับมาก (3.78) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็น กันเอง ในที่ทำงาน (3.86) รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.80) และความรักใคร่ สามัคคีในหมู่คณะ (3.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	2.59 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)
2. ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	2.60 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
3. ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	2.61 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	2.61 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.60 (ปานกลาง)	2.72 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่opingjy ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.66

pingjyย่อยพบว่าเพศชาย ให้ความสำคัญต่opingjyด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (2.60) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.61) รองลงมาคือผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (2.60) และผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.59) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่opingjyด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (2.72) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.72) รองลงมาคือผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.76 (มาก)	3.76 (มาก)	3.76 (มาก)
3. ความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)	3.76 (มาก)
4. ระดับการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาsk้าวหน้าสูง	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)	3.55 (มาก)
5. การโยกย้าย เปลี่ยนแปลงระดับการศึกษา มีความเหมาะสม	3.40 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบัณฑิต ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67

บัณฑิตย่อยพบว่าเพศชาย ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.62) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.76) รองลงมาคือความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.75) และความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน (3.70) ตามลำดับ

ส่วนบัณฑิตย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การโยกย้าย เปลี่ยนแปลงระดับการศึกษา มีความเหมาะสม (3.62)

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.72) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.84) รองลงมาคือความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน (3.81) และการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมั่นคงในอาชีพ	3.44 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
2. มีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง	3.29 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
3. บทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพ แรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของ อาชีพ	3.18 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็น ธรรม	3.25 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความมั่นคงในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.29) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือความมั่นคงในอาชีพ (3.44) รองลงมาคือมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.29) และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.25) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.37) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ (3.46) รองลงมาคือมีองค์กร สหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.40) และการพิจารณาผลประโยชน์พนักงานมีความเป็นธรรม (3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้าง ความรักความอบอุ่นในครอบครัว	3.37 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิต ส่วนตัว	3.47 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจาก การทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จาก การทำงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบังคับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชาย ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับ ปานกลาง (3.41) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.47) รองลงมาคือ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.42) และทรัพย์สิน ส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.38) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง (3.46) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.52)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.50) รองลงมาคือความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.48) และทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.70 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	2.93 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
3. มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว	3.03 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.18 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
5. แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	3.44 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.06 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และ พะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านสภาพ การทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04

ปัจจัยย่อยพบว่าเพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับ ปานกลาง (3.06) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะ ของสถานที่ (3.44) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.18) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.03) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.03) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.30) รองลงมาคือการออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.21) และมีเทคโนโลยี สารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับ	3.05 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.95 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
3. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.24 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
4. สวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของ พนักงาน	3.04 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาของ บุตรพนักงาน	3.01 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบัณฑิต ด้าน
ค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07

บัณฑิตย่อยพบว่าเพศชาย ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปาน
กลาง (3.07) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.24) รองลงมาคือ
สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.12) และเงินเดือนที่ได้รับ (3.05) ตามลำดับ

และเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบัญชีด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.08) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.16) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ (3.15) และสวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (3.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)
2. การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.56 (มาก)	3.69 (มาก)	3.84 (มาก)	3.68 (มาก)
3. การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)	3.94 (มาก)	3.79 (มาก)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.71 (มาก)	3.73 (มาก)	4.03 (มาก)	3.77 (มาก)
5. ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.35 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.61 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.68 (มาก)	3.83 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.61) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การได้ใช้ ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.73) รองลงมาคือการแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.71) และการตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็น ผลสำเร็จ (3.56) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมาย หรือเกินเป้าหมาย (3.35)

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.68) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การแก้ปัญหาในงานของตนเอง ได้เป็นผลสำเร็จ(3.78) รองลงมาคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.73) และการ ตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.69) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.83) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จในงาน (4.03) รองลงมาคือการแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.94) และการตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.84) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามอายุ

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)	3.87 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.54 (มาก)	3.57 (มาก)	3.71 (มาก)	3.59 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.90 (มาก)	3.71 (มาก)
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)	4.06 (มาก)	3.79 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ	3.48 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.02 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54 (มาก)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.54) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.77) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ลูกค้า (3.71) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.69) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.48) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.02)

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.58) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.80) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ลูกค้า (3.75) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.68) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.05)

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.75) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ลูกค้า (4.06) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.90) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.87) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.19)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความก้าวหน้าในงาน	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.81 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
2. การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.63 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)
3. การมีโอกาสดูแลและดูงาน	3.33 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
4. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน	2.94 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
5. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม	3.17 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.38) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.38) รองลงมาคือการส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.63)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสดูแลและดูงาน (3.33) รองลงมาคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.17) และ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.80) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.14) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.48) รองลงมาคือการส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.42) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.01) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.26) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.61)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.48) รองลงมา คือ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.16) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชา น้อย	3.23 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	3.42 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำ ท่าย	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ ได้ศึกษา	3.25 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.37) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.58)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.42) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.25) และความเป็นอิสระใน ระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.23) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.37) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ อยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.56)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.46) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.28) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.18) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.48) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ อยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.71) และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.52)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.48) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.23) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.40 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.33 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.46 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	3.38 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.39) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.46) รองลงมาคือองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.40) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (3.38) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.02) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.14) รองลงมาคือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.01) และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.98) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.23) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือ องค์การมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.35) รองลงมาคือความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.26) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ด้านความรับผิดชอบ	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน	3.38 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2. การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
3. งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายต้องรับผิดชอบสูง	3.54 (มาก)	3.74 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)
4. การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้	3.29 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.36) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.54)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน (3.38) การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.29) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.23) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.45) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.74)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.45) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน (3.31) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.29) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46–55 ปี ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.58) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.71)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.65) การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.52) และความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน (3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

ด้านนโยบายการบริหารงาน	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)	3.51 (มาก)
2. มีการสื่อความชัดเจนนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.48 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในระดับการศึกษาที่มีความชัดเจน	3.56 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.15 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.43) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษาที่มีความชัดเจน (3.56) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.54)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีการสื่อความชัดเจนนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง(3.48) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.15) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.42) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.49) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษามีความชัดเจน (3.46) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.23) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.49) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษามีความชัดเจน (3.58) รองลงมาคือการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.55)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.48) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.56 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.65 (มาก)	3.50 (มาก)
3. การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.38 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตนเอง	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงานและสอนงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
6. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.45) โดยปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.56) รองลงมาคือการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.44) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.42) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.40) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.36) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.41) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.40) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.35) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.54) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.68) รองลงมาคือวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.65) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.61) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.48) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.32) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.54 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป จากผู้บังคับบัญชา	3.54 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา	3.54 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.58 (มาก)	3.53 (มาก)	3.61 (มาก)	3.55 (มาก)
7. การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.56 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 50 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.46

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.56) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.65) รองลงมาคือการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.58) และการเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.56) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.40) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.53)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.49) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.40) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.36) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.55) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.61) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.58) ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.55) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.48)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง ในที่ทำงาน	3.96 (มาก)	3.69 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)
2. การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.87 (มาก)	3.64 (มาก)	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.77 (มาก)	3.65 (มาก)	3.81 (มาก)	3.70 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิด เห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อ แก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)	3.77 (มาก)	3.69 (มาก)
5. การปรึกษาหารือระว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน	3.85 (มาก)	3.55 (มาก)	3.84 (มาก)	3.67 (มาก)
6. ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน	3.81 (มาก)	3.54 (มาก)	3.81 (มาก)	3.64 (มาก)
7. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	3.85 (มาก)	3.61 (มาก)	3.81 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83 (มาก)	3.62 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)

จากตารางที่ 51 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.70

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.83) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.96) รองลงมาคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.87) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.85) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.62) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.69) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.66) และความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.65) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.80) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.84) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.81) การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน (3.55) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	1.77 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)
2. ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	1.73 (น้อย)	2.84 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
3. ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	1.79 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	1.73 (น้อย)	2.87 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	1.75 (น้อย)	2.85 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 52 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.66

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับน้อย (1.75) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (1.79) รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (1.77) และผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (1.73) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (2.85) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.87) รองลงมาคือผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.85) และผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (2.84) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.40) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (3.48) รองลงมาคือวิธีการ ติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.42) และผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน จำแนกตามอายุ

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.87 (มาก)	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.79 (มาก)	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)
3. ความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน	3.85 (มาก)	3.72 (มาก)	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)
4. ระดับการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	3.63 (มาก)	3.54 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
5. การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงระดับการศึกษา มีความเหมาะสม	3.69 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 53 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.77) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.87) รองลงมาคือ ความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน (3.85) และการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.79) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.64) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.77) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.75) และความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน (3.72) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่การโยกย้าย เปลี่ยนแปลงระดับการศึกษา มีความเหมาะสม (3.43)

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.65) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน (3.77)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง (3.48) และการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงระดับการศึกษา มีความเหมาะสม (3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมั่นคงในงาน	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
1. ความมั่นคงในอาชีพ	3.48 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
2. มีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง	3.40 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
3. บทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ	3.23 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม	3.33 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 54 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.36) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือความมั่นคงในอาชีพ (3.48) รองลงมาคือมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.40) และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.33) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.29) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือความมั่นคงในอาชีพ (3.43) รองลงมาคือ บทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.21) และมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.29) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อบีจียด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.44) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การพิจารณาลงทุน พนักงานมีความเป็นธรรม(3.48) รองลงมาคือความมั่นคงในอาชีพ และมีองค์กรสหภาพแรงงานที่ แข็งแกร่ง (3.45) และบทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคง ของอาชีพ (3.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว จำแนกตามอายุ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้าง ความรักความอบอุ่นในครอบครัว	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิต ส่วนตัว	3.38 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจาก การทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จาก การทำงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 55 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อบีจียด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง (3.37) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.44) รองลงมาคือ ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.38) และฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.33) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง (3.42) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.47) ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.39) และทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.32) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับมาก (3.61) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.65) รองลงมาคือ ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงาน
จำแนกตามอายุ

ด้านสภาพการทำงาน	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.87 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	2.87 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
3. มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว	2.88 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.12 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
5. แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	3.23 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.99 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 56 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านสภาพการทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.99) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.23) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.12) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (2.88) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.99) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.37) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.18) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (2.98) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.33) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่(3.58)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.45) การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.39) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (3.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ

ด้านค่าตอบแทน	อายุ			รวม
	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับ	3.06 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.12 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
3. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.25 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
4. สวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน	3.15 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.15 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 57 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.15) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล (3.25) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน สวัสดิการด้าน เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.15) และความ ยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.12) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมใน ระดับปานกลาง (3.01) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.12) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ (3.04) และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.03) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวม ในระดับปานกลาง (3.22) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.45) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ (3.42) และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.34 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)
2. การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.92 (มาก)	3.64 (มาก)	3.83 (มาก)	3.68 (มาก)
3. การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.95 (มาก)	3.74 (มาก)	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.00 (มาก)	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)
5. ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.95 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83 (มาก)	3.65 (มาก)	3.75 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 58 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.83) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (4.00) รองลงมาคือ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.95) และการตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.92) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.34)

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.65) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.74) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.71) และการตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.64) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมาย หรือเกินเป้าหมาย (3.43)

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.75) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (4.00) รองลงมาคือ การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.83) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.79) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	4.03 (มาก)	3.74 (มาก)	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.87 (มาก)	3.53 (มาก)	3.83 (มาก)	3.59 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92 (มาก)	3.64 (มาก)	4.08 (มาก)	3.71 (มาก)
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า	3.98 (มาก)	3.72 (มาก)	4.08 (มาก)	3.79 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ	3.79 (มาก)	3.58 (มาก)	3.83 (มาก)	3.61 (มาก)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 (มาก)	3.54 (มาก)	3.85 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 59 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.77) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (4.03) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า (3.98) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.92) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.06)

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.54) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.74) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ ลูกค้า (3.72) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.64) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.02)

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.85) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ลูกค้า (4.08) รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (4.00) การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.83) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.29)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	3.71 (มาก)	3.54 (มาก)	3.79 (มาก)	3.56 (มาก)
2. การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.74 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.50 (มาก)
3. การมีโอกาสดูงานต่อและดูงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.09 (ปานกลาง)
4. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ข้ามสายงาน	2.82 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
5. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในสายงานเดิม	2.87 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 60 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.74) รองลงมาคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.71)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.48) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.87) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.82) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.17) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.54)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.45) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.03) และ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.02) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับมาก (3.66) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.83) รองลงมาคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.79) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.67) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (3.42)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชา น้อย	3.69 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	3.84 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย	3.79 (มาก)	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.11 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 61 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.39

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับมาก (3.61) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.84) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย (3.79) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.69) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.11)

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.35) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ อยู่เป็นงานที่ทำหาย(3.55)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.45) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.26) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.16) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับมาก (3.53) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.58) รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.74 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.61 (มาก)	3.08 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.58 (มาก)	3.16 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	3.61 (มาก)	3.05 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 62 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับมาก (3.63) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.74) รองลงมาคือความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม(3.61) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.58) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.12) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.19) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.16) และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.08) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.19) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.33) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (3.21) และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน กับระดับการศึกษาของท่าน	3.11 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
2. การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การกำหนดแผนงานและแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
3. งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับ มอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง	3.40 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.96 (มาก)	3.69 (มาก)
4. การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้	3.69 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 63 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความ
รับผิดชอบ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.34) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก
ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.69)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย
ต้องรับผิดชอบสูง (3.40) การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการ
ปฏิบัติงาน (3.19) และ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน (3.11) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.41) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.64)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.40) ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน (3.34) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.28) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับมาก (3.69) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.96) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.75) และ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระดับการศึกษาของท่าน (3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านนโยบายการบริหารงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	3.84 (มาก)	3.50 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
2. มีการสื่อสารความชัดเจนนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.79 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษามีความชัดเจน	3.77 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.71 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 64 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับมาก (3.78) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.84) รองลงมาคือมีการสื่อสารความชัดเจนนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.79) และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษามีความชัดเจน (3.77) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.42) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษามีความชัดเจน (3.49) มีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.46) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.20) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.44) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับการศึกษามีความชัดเจน (3.54)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.46) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.69 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.82 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
3. การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.71 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.69 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
6. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.63 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 65 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.71) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.82) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.71) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.69) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.40) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.49) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.46) และการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.45) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.44) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.58) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.54) และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.50) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.46) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.29)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา	3.74 (มาก)	3.53 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.66 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	3.71 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87 (มาก)	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
7. การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.74 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 66 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.74) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.87) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.77) และ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.74) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.47) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.55) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.53)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.47) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.46) และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.44) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.35) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.46) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.42) และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน	3.82 (มาก)	3.77 (มาก)	3.92 (มาก)	3.78 (มาก)
2. การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.79 (มาก)	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)	3.71 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)	3.70 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันใน การทำงาน	3.79 (มาก)	3.66 (มาก)	3.92 (มาก)	3.69 (มาก)
5. การปรึกษาหารือหรือระงว่กันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.77 (มาก)	3.66 (มาก)	3.79 (มาก)	3.67 (มาก)
6. ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน	3.82 (มาก)	3.63 (มาก)	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)
7. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78 (มาก)	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)	3.70 (มาก)

จากตารางที่ 67 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.78) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน และ ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน(3.82) รองลงมาคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน (3.66) และความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน(3.74) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.69) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.77) รองลงมาคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.71) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.66) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.82) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน (3.92) รองลงมาคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.83) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	2.89 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)
2. ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	3.00 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
3. ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	2.74 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	2.68 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.83 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 68 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.66

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (2.83) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (3.00) รองลงมาคือผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.89) และผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.74) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (2.59) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.60) รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.59) และผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (2.58) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (2.96) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือวิธีการ ติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.08) รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน (2.96) และผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (2.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	4.05 (มาก)	3.75 (มาก)	3.96 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.95 (มาก)	3.73 (มาก)	3.83 (มาก)	3.76 (มาก)
3. ความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน	3.95 (มาก)	3.73 (มาก)	3.79 (มาก)	3.76 (มาก)
4. ระดับการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง	3.53 (มาก)	3.51 (มาก)	3.88 (มาก)	3.55 (มาก)
5. การโยกย้าย เปลี่ยนแปลงระดับการศึกษา มีความเหมาะสม	3.53 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80 (มาก)	3.64 (มาก)	3.82 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 69 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่ง หน้าที่ในหน่วยงาน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.80) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (4.05) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน (3.95) ระดับการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง และการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงระดับการศึกษา มีความเหมาะสม (3.53) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.64) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือ ให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.75) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความภูมิใจในระดับการศึกษาปัจจุบัน (3.73) และระดับการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง (3.51) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ และการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงระดับการศึกษา มีความเหมาะสม (3.48)

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.82) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือ ให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.96) รองลงมาคือ ระดับการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง (3.88) และการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมั่นคงในอาชีพ	3.29 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
2. มืออัครสหภาพแรงงานที่ แข็งแกร่ง	3.24 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
3. บทบาทหน้าที่ และผลงานของ สหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่อง ความมั่นคงของอาชีพ	3.24 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาลงโทษพนักงานมี ความเป็นธรรม	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 70 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.27) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.29) รองลงมาคือมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง และบทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ (3.24) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.33) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือความมั่นคงในอาชีพ (3.45) รองลงมาคือ มืออัครสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.34) และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.28) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.18) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ (3.38) รองลงมาคือ มีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.25) บทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว	3.84 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.95 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 71 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับมาก (3.63) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.95) รองลงมาคือ ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.84)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.40) และทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.32) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง (3.36) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.40) รองลงมาคือ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.39) และผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.38) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับมาก (3.68) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.79) รองลงมาคือ ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.75) ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว และความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.89 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.16 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
3. มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว	3.42 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.58 (มาก)	3.14 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
5. แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	3.74 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 72 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.04

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.36) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ได้แก่ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.74) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.58)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.42) เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (3.16) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.89) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.99) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.33) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.14) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (2.97) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.17) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.33) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.25) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (3.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการศึกษา			รวม
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับ	3.24 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.58 (มาก)	2.98 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
3. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.19 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
4. สวัสดิการด้านสนับสนุน การศึกษาของพนักงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือ การศึกษาของบุตรพนักงาน	3.11 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	3.13 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 73 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน
ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.07

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.22) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่
ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.58)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับ (3.24) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.19) และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.13) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.05) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.08) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ (3.05) และสวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (3.02) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.08) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.25) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ (3.17) สวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (3.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.89 (มาก)	3.67 (มาก)	3.81 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.69 (มาก)
2. การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	4.00 (มาก)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.85 (มาก)	3.68 (มาก)
3. การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	4.02 (มาก)	3.73 (มาก)	3.72 (มาก)	3.59 (มาก)	3.85 (มาก)	3.79 (มาก)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.02 (มาก)	3.68 (มาก)	3.89 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.77 (มาก)
5. ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.71 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 (มาก)	3.61 (มาก)	3.74 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 74 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.6

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.93) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (4.02) รองลงมาคือ การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (4.00) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.89) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.61) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.73) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.68) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.67) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.38)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.74) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.89) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.81) และทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.78) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.44) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.59) รองลงมาคือ การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.52)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.41) และทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.26) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.66) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.85) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.50) และทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.25) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.25)

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการธุรกิจ ทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. ความมีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคม ยอมรับ	3.93 (มาก)	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับ จากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.73 (มาก)	3.54 (มาก)	3.67 (มาก)	3.52 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91 (มาก)	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)	3.67 (มาก)	3.70 (มาก)	3.71 (มาก)
4. การได้รับการยอมรับ จากบุคคลทั่วไป/ ลูกค้า	4.09 (มาก)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	3.59 (มาก)	3.85 (มาก)	3.79 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจท่านในการ ทำงานและมักมอบหมาย งานที่สำคัญ ๆ เสมอ	3.91 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.52 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)
6. มีรางวัลตอบแทนความ ดีความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	3.38 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83 (มาก)	3.51 (มาก)	3.69 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 75 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59

ปัจจัยย่อยที่ว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.83) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า (4.09) รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.93) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.91) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.38)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.51) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.80) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ลูกค้า (3.65) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.62) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.44) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.99)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.96) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.89) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ลูกค้า (3.83) และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.81) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.19)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.43) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.67) รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ และการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ลูกค้า (3.59)การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.52) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ
ในผลการปฏิบัติงาน (2.70)

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการ
ยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.48) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่
การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ลูกค้า (3.85) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อน
ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา (3.70) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.60)
ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากองค์กร/
ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญ
เสมอ (3.40) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.90)

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. มีโอกาสในการเรียนรู้ งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ตนเอง ตลอดเวลา	3.84 (มาก)	3.57 (มาก)	3.56 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
2. การส่งเสริมให้เรียนงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น	3.80 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
3. การมีโอกาสดูงาน และดูงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	2.48 (น้อย)	2.90 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
4. การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน	3.16 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.15 (น้อย)	2.80 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
5. การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงาน เดิม	3.38 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	2.41 (น้อย)	3.15 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 76 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.21

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับมาก (3.51) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.84) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.80)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.38) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (3.16) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.20) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.57)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.44) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.15) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.99) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.56) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.53)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.31) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.17) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (3.03) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.71) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.30) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.22)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (2.48) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.41) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.15) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.10) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.40) รองลงมาคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.25) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. ความเป็นอิสระใน ระหว่างปฏิบัติงาน มีการ ควบคุม บังคับบัญชาน้อย	3.51 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการของท่าน	3.67 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็น งานที่ทำหาย	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)	3.64 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.60 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษา	3.31 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 77 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับมาก (3.53) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.67) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.62) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.51) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่
ได้ศึกษา (3.31)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม
ในระดับปานกลาง (3.34) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็น
งานที่ทำหาย (3.54)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความ
ต้องการของท่าน (3.43) และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย
(3.22) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.18) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
โดยรวมในระดับปานกลาง (3.40) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่
ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย(3.64)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ
ของท่าน (3.47) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.33) และความเป็นอิสระใน
ระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.14) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
โดยรวมในระดับปานกลาง (2.28) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความเป็นอิสระในระหว่าง
ปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน และ
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.37) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้
ศึกษา (3.00) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านลักษณะงานที่
ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.38) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ
อยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.60) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.50)
และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชาน้อย (3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านโอกาสที่จะได้รับ	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการธุรกิจ ทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. องค์กรมีการกำหนด ขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งชัดเจน	3.40 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.27 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรมและ เป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.27 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะ งานที่รับผิดชอบเดิม	3.29 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 78 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.31) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.40) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (3.29) ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.27) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.19) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.28) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.20) และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.15) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมในระดับปานกลาง (3.22) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.36)รองลงมาคือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.25) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (3.17) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมในระดับปานกลาง (2.74) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.89) รองลงมาคือองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (2.70) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.67) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมในระดับปานกลาง (3.04) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.20) รองลงมาคือ ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.10) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (2.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ

จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. ความเหมาะสมของ ปริมาณงานกับตำแหน่ง งานของท่าน	3.44 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2. การให้มีส่วนร่วม รับผิดชอบในการ กำหนดแผนงานและ แนวทางการปฏิบัติงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
3. งานในหน้าที่ที่ท่าน ได้รับมอบหมาย ต้อง รับผิดชอบสูง	3.82 (มาก)	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)
4. การได้รับความ ไว้วางใจในงาน โดยให้ ท่านมีอำนาจตัดสินใจ ได้	3.76 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 79 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อบังคับ ด้านความรับผิดชอบ
ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อบังคับ ด้านความรับผิดชอบ
โดยรวมในระดับมาก (3.61) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่าน
ได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.82) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมี
อำนาจตัดสินใจได้ (3.76)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน (3.44) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.42) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.38) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.62)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.29)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับมาก (3.52) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.78) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน (3.53)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.42) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน (3.29) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.28) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.48) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.33) และความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน (3.22) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.46) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.75) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.35) และความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่งงานของท่าน (3.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายการบริหารงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
2. มีการสื่อความชัดเจนนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)	3.56 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.38 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 80 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อบังคับ ด้านนโยบายการบริหารงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อบังคับ ด้านนโยบายการบริหารงานโดยรวมในระดับมาก (3.57) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.67) รองลงมาคือการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน (3.62) และมีการสื่อความชัดเจนนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.60) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่
ได้ศึกษา (3.38)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัย ด้านนโยบายการบริหารงาน
โดยรวมในระดับปานกลาง (3.48) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การเขียน
นโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.59) รองลงมาคือมีการสื่อความชี้แจง
นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.57) และ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมี
ความชัดเจน (3.54) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่
ได้ศึกษา (3.21)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัย ด้านนโยบายการ
บริหารงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.47) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มี
การสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.56) รองลงมาคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์
อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความ
รับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน (3.47) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา
(3.33) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัย ด้านนโยบายการ
บริหารงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การเขียน
นโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
ในตำแหน่งงานมีความชัดเจน (3.44) รองลงมาคือมีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง
(3.26) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.15) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัย ด้านนโยบายการ
บริหารงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.05) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การกำหนด
หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน (3.25) รองลงมาคือ มีการสื่อความชี้แจง
นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.05) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน
โปร่งใส (3.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. การสั่งงาน มอบหมาย งานมีความชัดเจน	3.49 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
3. การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ตนเอง	3.62 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงานและสอนงาน	3.56 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
6. ความยุติธรรมในการ พิจารณาผลงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 81 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.48) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ ระดับมาก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.62) รองลงมาคือ การให้ คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.56)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การ สั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.49) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.47) และ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.44) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.45) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.57)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตนเอง (3.49) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.48) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.47) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับ บัญชา (3.46)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.45) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับ มาก ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.58) รองลงมาคือวิธีการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงานและสอนงาน(3.47) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.33) และการรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับ บัญชา (3.31) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.30) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับ มาก ได้แก่ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.52)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การ สั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.44) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.37) การเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.30) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านวิธีการ
ปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง (3.15) โดยเรียงตามลำดับ 3
อันดับแรก ได้แก่วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.30) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.20) และการตั้งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา	3.69 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของ ผู้บังคับบัญชา	3.51 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือใน เรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	3.47 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.51 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
6. การวางคนของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60 (มาก)	3.52 (มาก)	3.69 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
7. การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 (มาก)	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 82 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก (3.55) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การ คิดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.69) รองลงมาคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.60) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับ บัญชา (3.53) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.47)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.50) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา (3.60) รองลงมาคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.52) และการ ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (3.50) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การ เอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.49) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ของผู้บังคับบัญชา (3.48) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.46) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.51) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การวางตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.69) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.58) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.56) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.47) และความสนิท สนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.39) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (3.30) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การ ติดต่อดีสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.44) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา(3.26) และการเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.22) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนเงินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อบังคับ ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (3.24) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือการวางตน ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.45) รองลงมาคือ การติดต่อดีสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา (3.40) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความ ช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา(3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน	4.00 (มาก)	3.72 (มาก)	3.81 (มาก)	3.63 (มาก)	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)
2. การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.93 (มาก)	3.74 (มาก)	3.64 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.71 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.93 (มาก)	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน	3.91 (มาก)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)
5. การปรึกษาหารือหรือระวังกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.91 (มาก)	3.68 (มาก)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)
6. ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน	3.82 (มาก)	3.70 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)
7. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	3.89 (มาก)	3.77 (มาก)	3.56 (มาก)	3.56 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91 (มาก)	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)	3.70 (มาก)

จากตารางที่ 83 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.91) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (4.00) รองลงมาคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.93) การเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.91) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก(3.71)โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่บรรยากาศในการทำงาน ร่วมกัน(3.77) รองลงมาคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.74) และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.72) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.61) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.81) รองลงมาคือ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.64) ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และการเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน (3.61) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน (3.47)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก (3.52) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความสนิทสนม ความ จริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.63) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.56) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน (3.52) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการเปิด โอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกัน และกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน (3.48) และความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.41)

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก (3.54) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ (3.70) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.65) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน(3.60) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน (3.45) และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.40)

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. ผู้ได้บังคับบัญชา กระตือรือร้นในการปฏิบัติ ตามคำสั่ง	3.64 (มาก)	2.45 (น้อย)	2.25 (น้อย)	2.26 (น้อย)	2.50 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)
2. ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความ ร่วมมือในการทำงานให้ เสร็จตามกำหนด	3.76 (มาก)	2.44 (น้อย)	2.19 (น้อย)	2.30 (น้อย)	2.45 (น้อย)	2.66 (ปานกลาง)
3. ผู้ได้บังคับบัญชาขอ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาใน การทำงาน	3.71 (มาก)	2.48 (น้อย)	2.22 (น้อย)	2.19 (น้อย)	2.50 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	3.80 (มาก)	2.44 (น้อย)	2.22 (น้อย)	2.15 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73 (มาก)	2.45 (น้อย)	2.22 (น้อย)	2.22 (น้อย)	2.50 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 84 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.66

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก (3.73) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือวิธีการติดต่อ สื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.80) รองลงมาคือผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้ เสร็จตามกำหนด (3.76) และ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.71) ตาม ลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับ บัญชา โดยรวมในระดับน้อย (2.45) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาขอ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.48) รองลงมาคือผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการ ปฏิบัติตามคำสั่ง (2.45) ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.44) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้ บังคับบัญชาโดยรวมในระดับน้อย (2.22) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.25) รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน และวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.22) และผู้ได้บังคับบัญชาให้ ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (2.19) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้ บังคับบัญชาโดยรวมในระดับน้อย (2.22) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (2.30) รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชา กระตือ รือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (2.26) และผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.19) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (2.50) โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ วิธีการติดต่อ สื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.55) รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตาม คำสั่ง และผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ ผู้ได้บังคับ บัญชาให้ความร่วมมือในการ ทำงานให้เสร็จตามกำหนด (2.45)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน
หน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการธุรกิจ ทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. ความสำคัญในตำแหน่ง หน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.91 (มาก)	3.72 (มาก)	4.06 (มาก)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.80 (มาก)	3.68 (มาก)	4.00 (มาก)	3.63 (มาก)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)
3. ความภูมิใจในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)	3.94 (มาก)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)	3.76 (มาก)
4. ตำแหน่งงานในปัจจุบันมี โอกาสก้าวหน้าสูง	3.67 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.55 (มาก)
5. การโยกย้าย เปลี่ยนแปลง ตำแหน่งงาน มีความ เหมาะสม	3.56 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76 (มาก)	3.60 (มาก)	3.91 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 85 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่
ในหน่วยงาน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านตำแหน่งหน้าที่
ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.76) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ก็คือความสำคัญใน
ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.91) รองลงมาคือ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.84) และการได้รับ
การยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.80) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.60) โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.72) รองลงมาคือ ความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.71) และการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.68) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง (3.45) และการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน มีความเหมาะสม (3.44)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.91) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (4.06) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (4.00) และความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.94) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.48) โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.63) รองลงมาคือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.59) และการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน มีความเหมาะสม (3.33) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน มีความเหมาะสม (3.33) และตำแหน่งงานในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง (3.26)

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.63) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.75) รองลงมาคือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.65) ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง และการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน มีความเหมาะสม (3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. ความมั่นคงในอาชีพ	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
2. มืองค์กรสภาพ แรงงานที่แข็งแกร่ง	3.42 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
3. บทบาทหน้าที่ และ ผลงานของสหภาพ แรงงานมีส่วนช่วยในเรื่อง ความมั่นคงของอาชีพ	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาโทษ พนักงานมีความเป็นธรรม	3.29 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 86 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงใน
งาน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความมั่นคงใน
งานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.39) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคง
ในอาชีพ (3.53)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มืองค์รสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.42) บทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ

(3.33) และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.29) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.38) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ (3.46) รองลงมาคือ มืองค์รสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.38) และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.37) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.41) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (3.61)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มืองค์รสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.47) บทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ (3.33) และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.22) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.07) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ (3.15) รองลงมาคือ มืองค์รสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.11) และบทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ (2.93) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.14) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือความมั่นคงในอาชีพ (3.30) รองลงมาคือ การพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.25) และมืองค์รสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว	3.69 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.69 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน	3.69 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน	3.69 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 87 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมในระดับมาก (3.69) เท่ากัน คือ ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน และทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.69)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมในระดับปานกลาง (3.38) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.44) รองลงมาคือ ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.39) และผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.38) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมในระดับปานกลาง (3.47) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว(3.58) รองลงมาคือ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.44) และผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.33)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมในระดับปานกลาง (3.26) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.41) รองลงมาคือ ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.30) และฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.26) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง (3.30)โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.35) รองลงมาคือ ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.30) และทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.20)ตามลำดับ

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านสนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. จำนวนพนักงาน เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.96 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.41 (น้อย)	2.55 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกอย่าง เพียงพอ	3.20 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.37 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
3. มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว	3.42 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. การออกแบบสถานที่ทำ ให้มีบรรยากาศในการ ทำงานที่ดี	3.38 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
5. แสงสว่าง การถ่ายเท อากาศ และสุขลักษณะของ สถานที่	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 88 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านสภาพการทำงาน
ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.04

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.27) เท่ากัน คือ มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.42) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.38) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (3.20) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.07) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และ สุขลักษณะของสถานที่(3.41) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.26) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.01) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.01) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่(3.42) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.17) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (2.92) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.71) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่(3.22) รองลงมาคือ การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (2.96) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (2.59) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.41)

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.93) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่(3.22) รองลงมาคือมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.00) และเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (2.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน
 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน					รวม
	ผู้ช่วย ผู้จัดการ สาขา	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้านเงินสด	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการส่วน บุคคล	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ บริการ ธุรกิจทั่วไป	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ด้าน สนับสนุน สินเชื่อ	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
1. เงินเดือนที่ได้รับ	3.42 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ความยุติธรรมของการ เลื่อนขั้นเงินเดือน	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
3. สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
4. สวัสดิการด้าน สนับสนุนการศึกษาของ พนักงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. สวัสดิการด้านเงิน ช่วยเหลือการศึกษาของ บุตรพนักงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการด้านเงินกู้ พนักงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 89 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
 จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน ใน
 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.07

ปัจจัยย่อยพบว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.25) เท่ากัน คือ เงินเดือนที่ได้รับ (3.42) รองลงมาคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.31) และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.29) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านเงินสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.12) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.28) รองลงมาคือสวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.13) และเงินเดือนที่ได้รับ (3.11) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.12) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.22) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.14) เงินเดือนที่ได้รับ และความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.11) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการธุรกิจทั่วไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.70) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (2.74) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน และ สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.70) และความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (2.63) ตามลำดับ

และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการด้านสนับสนุนสินเชื่อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.89) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.20) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน (2.90) เงินเดือนที่ได้รับ และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (2.85) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)	3.74 (มาก)	3.85 (มาก)	3.69 (มาก)
2. การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.43 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.88 (มาก)	3.85 (มาก)	3.68 (มาก)
3. การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)	3.84 (มาก)	3.94 (มาก)	3.79 (มาก)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.55 (มาก)	3.75 (มาก)	3.79 (มาก)	3.96 (มาก)	3.77 (มาก)
5. ทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย	3.15 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.76 (มาก)	3.85 (มาก)	3.68 (มาก)

จากตารางที่ 90 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.48) โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.68) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.58) และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.55) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.43) และทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (3.15)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ในระดับมาก (3.62) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.75) รองลงมาคือ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.69) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.60) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (3.76) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.88) รองลงมาคือ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.84) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.79) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก (3.85) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.96) รองลงมาคือ การแก้ปัญหาในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.94) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ (3.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามอายุงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	3.65 (มาก)	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)	3.94 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา	3.43 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.74 (มาก)	3.63 (มาก)	3.59 (มาก)
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)	3.71 (มาก)
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า	3.53 (มาก)	3.65 (มาก)	3.91 (มาก)	4.04 (มาก)	3.79 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจทำนในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ	3.35 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)	3.75 (มาก)	3.61 (มาก)
6. มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.85 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.67 (มาก)	3.73 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 91 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.40) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.65) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.58) และการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป/ลูกค้า (3.53) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา (3.43) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.35) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.85) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม ในระดับมาก (3.54) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.75) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.66) และการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า (3.65) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.08)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.67) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า (3.91) รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.84) และ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.77) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.07)

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับมาก (3.63) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป / ลูกค้า (4.04) รองลงมาคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.94) และ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.83) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.21)

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	3.68 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
2. การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
3. การมีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
4. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ข้ามสายงาน	2.70 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
5. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในสายงานเดิม	2.93 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 92 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.21

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.18) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.68) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.50)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาศศึกษาต่อและดูงาน (3.08) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (2.93) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.70) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวม ในระดับปานกลาง (3.21) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่มีโอกาสในการเรียนรู้ งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.49) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.40) และ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.15) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.31) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.67) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.63)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม (3.26) การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.04) และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน (2.96) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.13) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (3.48) รองลงมาคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (3.44) และ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน (3.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชา น้อย	3.23 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	3.43 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)	3.60 (มาก)	3.56 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.10 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 93 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.33) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย (3.55)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.43) รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับบัญชา น้อย (3.23) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.10) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม ในระดับปานกลาง (3.28) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.52)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.32) รองลงมาคือความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับ บัญชาน้อย (3.15) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.12) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.47) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.58) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.56)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับ บัญชาน้อย (3.44) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.32) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.47) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน (3.65) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (3.60)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน มีการควบคุม บังคับ บัญชาน้อย (3.38) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุงาน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.38 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
2. ความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.35 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.58 (มาก)	2.97 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม	3.40 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 94 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.43) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.58)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (3.40) รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.38) และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.35) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวม ในระดับปานกลาง (3.01) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (2.98) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งค้ำึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม (3.32) และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (2.97) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.20) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.30) รองลงมาคือหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (3.25) และความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.16) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมในระดับปานกลาง (3.04) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งชัดเจน (3.19) รองลงมาคือความเสมอภาคด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.06) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งค้ำึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบเดิม(2.96) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามอายุงาน

ด้านความรับผิดชอบ	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน กับอายุงานของท่าน	3.35 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
2. การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การกำหนดแผนงานและแนว ทางการปฏิบัติงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
3. งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับ มอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง	3.53 (มาก)	3.57 (มาก)	3.88 (มาก)	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)
4. การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้	3.28 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 95 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความ
รับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.34) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งาน
ในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.53)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับ
อายุงานของท่าน (3.35) รองลงมาคือการได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้
(3.28) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.20)
ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวม ในระดับปานกลาง (3.37) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.57)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับอายุงานของท่าน (3.37) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.29) และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.25) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับมาก (3.55) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.88) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.54)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับอายุงานของท่าน และการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.39)

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับมาก (3.52) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบสูง (3.75) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในงาน โดยให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจได้ (3.65)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.40) และความเหมาะสมของปริมาณงานกับอายุงานของท่าน (3.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านนโยบายการบริหารงาน	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส	3.58 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
2. มีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.63 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในอายุงานมีความชัดเจน	3.68 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.15 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 96 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านนโยบายการบริหารงาน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับมาก (3.51) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในอายุงานมีความชัดเจน (3.68) รองลงมาคือมีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.63) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.58) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.15)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.38) รองลงมาคือ มีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง(3.37) และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในอายุงานมีความชัดเจน (3.34) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับมาก (3.50) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส (3.68) รองลงมาคือ มีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในอายุงานมีความชัดเจน (3.56) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.19) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.19)

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.40) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในอายุงานมีความชัดเจน (3.52)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน โปร่งใส และมีการสื่อความชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.44) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา (3.38)

ตารางที่ 97 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.65 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
2. วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.58 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)
3. การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.43 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.55 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
5. การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
6. ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.50 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 97 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.53) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.65) รองลงมาคือวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.58) และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.55) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.48) และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.43)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (3.25) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.42) รองลงมาคือ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.29) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.26) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (3.42) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.51) รองลงมาคือ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.49) และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.44) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก (3.50) โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.69) รองลงมาคือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.56) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.54) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.48) รองลงมาคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.44) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.31) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 98 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับ บัญชา	3.53 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.71 (มาก)	3.51 (มาก)
2. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของ ผู้บังคับบัญชา	3.58 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
3. การได้รับความช่วยเหลือใน เรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา	3.48 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
4. ความเอื้ออาทรจาก ผู้บังคับบัญชา	3.68 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
5. ความยุติธรรมในการบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.65 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
6. การวางตนของผู้บังคับบัญชาคือ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)	3.55 (มาก)
7. การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 98 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อบ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก (3.59) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.70) รองลงมาคือความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.68) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.65) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (3.48)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (3.31) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.48) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ บังคับบัญชา (3.37) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.34) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (3.48) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.53) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากผู้ บังคับบัญชา และการวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.51)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.49) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.39) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก (3.53) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือการติดต่อสื่อสารจากผู้ บังคับบัญชา (3.71) รองลงมาคือ การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.58) และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา (3.56) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา (3.48) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (3.46) และความยุติธรรมในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (3.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 99 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน	3.98 (มาก)	3.55 (มาก)	3.81 (มาก)	3.88 (มาก)	3.78 (มาก)
2. การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.98 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.81 (มาก)	3.71 (มาก)
3. ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ	3.88 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.85 (มาก)	3.70 (มาก)
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน	3.80 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.79 (มาก)	3.69 (มาก)
5. การปรึกษาหารือหรือระงว่กันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.90 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)	3.85 (มาก)	3.67 (มาก)
6. ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน	3.88 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)
7. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	4.00 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.75 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)

จากตารางที่ 99 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก (3.91) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (4.00) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน และการช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.98) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.90) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.42) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.55)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.48) รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.45) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน (3.43) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก (3.78) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือวางแผนร่วมกันในการทำงาน และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.81) รองลงมาคือ ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันในที่ทำงาน (3.77) การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (3.72) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก (3.80) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ในที่ทำงาน (3.88) รองลงมาคือ ความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.85) และการช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 100 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง	1.35 (น้อย)	2.51 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)
2. ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	1.28 (น้อย)	2.51 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	2.66 (ปานกลาง)
3. ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	1.30 (น้อย)	2.49 (น้อย)	3.12 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)
4. วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	1.20 (น้อย)	2.46 (น้อย)	3.12 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	2.67 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	1.28 (น้อย)	2.49 (น้อย)	3.09 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	2.66 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.66

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับน้อย (1.28) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (1.35) รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (1.30) และ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (1.28) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับน้อย (2.49) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (2.51)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (2.49) และวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (2.46) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง (3.09) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และวิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.12) รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชากระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (3.05) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก (3.53) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ วิธีการติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา (3.63) รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด (3.56)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (3.48) และผู้ได้บังคับบัญชากระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง (3.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 101 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่
ในหน่วยงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.88 (มาก)	3.68 (มาก)	3.84 (มาก)	3.83 (มาก)	3.80 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.85 (มาก)	3.68 (มาก)	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)
3. ความภูมิใจในอายุงานปัจจุบัน	3.95 (มาก)	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)	3.76 (มาก)
4. อายุงานในปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง	3.80 (มาก)	3.51 (มาก)	3.56 (มาก)	3.40 (มาก)	3.55 (มาก)
5. การโยกย้าย เปลี่ยนแปลงอายุงาน มีความเหมาะสม	3.80 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.33 (มาก)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86 (มาก)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 101 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.86) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความภูมิใจในอายุงานปัจจุบัน (3.95) รองลงมาคือ ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.88) และการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.85) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.58) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.68) รองลงมาคือ ความภูมิใจในอายุงานปัจจุบัน (3.65) และอายุงานในปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง (3.51) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การโยกย้าย เปลี่ยนแปลงอายุงาน มีความเหมาะสม (3.40)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.69) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.84) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.79) และ ความภูมิใจในอายุงานปัจจุบัน (3.70) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมในระดับมาก (3.63) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.83) รองลงมาคือ ความภูมิใจในอายุงานปัจจุบัน (3.81) และ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ (3.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 102 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ความมั่นคงในอาชีพ	3.48 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
2. มุ่งมั่นกระตือรือร้นในงานที่ แข่งแกร่ง	3.40 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)
3. บทบาทหน้าที่ และผลงานของ สหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่อง ความมั่นคงของอาชีพ	3.33 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
4. การพิจารณาลงโทษพนักงานมี ความเป็นธรรม	3.40 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 102 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.40) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ (3.48) รองลงมาคือ มุ่งมั่นกระตือรือร้นในงานที่แข่งแกร่ง และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.40) และบทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ (3.33) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.15) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ (3.34) รองลงมาคือ มุ่งมั่นกระตือรือร้นในงานที่แข่งแกร่ง (3.20) และการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม(3.05) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ (3.47) รองลงมาคือ การพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.30) และมีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.28) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมในระดับมาก (3.52) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ มีองค์กรสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง (3.56) รองลงมาคือ ความมั่นคงในอาชีพ (3.54) และบทบาทหน้าที่ และผลงานของสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในเรื่องความมั่นคงของอาชีพ (3.50) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การพิจารณาลงโทษพนักงานมีความเป็นธรรม (3.48)

ตารางที่ 103 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามอายุงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว	3.45 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.63 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.33 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
3. ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
4. ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.69 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.68 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 103 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง (3.35) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว(3.45) รองลงมาคือ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.38) และความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.33) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง (3.24) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.40) รองลงมาคือ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.26) และผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.22) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับมาก (3.51) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก คือฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน (3.60) รองลงมาคือ ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว และ ทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.51)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว (3.44)

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมในระดับมาก (3.68) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ความรู้สึกผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว(3.73) รองลงมาคือ ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นผลจากการทำงาน และทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้มาจากรายได้จากการทำงาน (3.69) และ ผลจากการทำงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว (3.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 104 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงาน
จำแนกตามอายุงาน

ด้านสภาพการทำงาน	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.83 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
2. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	2.80 (ปานกลาง)	2.66 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
3. มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว	2.88 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
4. การออกแบบสถานที่ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.13 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
5. แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่	3.30 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	2.99 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 104 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.04

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.99) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.30) รองลงมาคือการออกแบบสถานที่ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี(3.13) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (2.88) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.87) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.25) รองลงมาคือการออกแบบสถานที่ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี(3.02) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (2.82) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.13) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.46) รองลงมาคือการออกแบบสถานที่ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี(3.35) และมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.11) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.22)โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสุขลักษณะของสถานที่ (3.48) รองลงมาคือมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) ที่ทันสมัย รวดเร็ว (3.33) และ การออกแบบสถานที่ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 105 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามอายุงาน

ด้านค่าตอบแทน	อายุงาน				รวม
	> 5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15-20 ปี	> 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับ	2.95 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
2. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.15 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
3. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.33 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
4. สวัสดิการด้านสนับสนุน การศึกษาของพนักงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือ การศึกษาของบุตรพนักงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
6. สวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.15 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 104 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน
จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี - มากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.07

ปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้าน
ค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.15) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่า
รักษาพยาบาล(3.33) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน (3.18) และความ
ยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.15) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10-15 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.98) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.02) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ (2.92) และความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน (2.85) ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.05) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.18) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับ (3.12) สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.02) ตามลำดับ

และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.18) โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่เงินเดือนที่ได้รับ(3.44) รองลงมาคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.38) และสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน (3.23) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานสาขา ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

การวัดผลงานในแต่ละปี เป็นการวัดที่ยุติธรรม แต่การตั้งเป้าหมายในแต่ละเดือน ตั้งเป้าที่พนักงานไม่สามารถปฏิบัติให้ตรงเป้าหมายได้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดูจากอะไร? ส่วนใหญ่ที่ผ่านมาจะดูจากความสนิทสนมส่วนตัวมากกว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ธนาคารควรศึกษา และเก็บข้อมูลด้านพนักงาน พร้อมทั้งให้ความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานสาขาให้มากกว่านี้ เนื่องจากเป็นพนักงานที่จะสร้างแหล่งรายได้(ลูกค้า) เพราะหากพนักงานในสาขาได้รับการตอบสนองความต้องการตามสมควร และเหมาะสม จะส่งผลให้พนักงานพึงพอใจ และมีความพร้อมในการทำงานมากขึ้น การบริการจะดีขึ้น คุณภาพงานจะดีขึ้นทุกๆด้าน เช่น การขายโปรดัคส์ ของธนาคารบางตัว ควรกำหนดคอมมิชชั่น เพื่อเป็นการจูงใจ เป็นการสร้างรายได้เพิ่มให้พนักงาน

เนื่องจากธนาคารดำเนินกิจการมานาน ระบบในการปฏิบัติงานยังเป็นระบบเก่า ซึ่งพนักงานสามารถทำงานได้เฉพาะในส่วนงานของตนเท่านั้น หากมีการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยขึ้น เช่น เปลี่ยนจาก Dos มาเป็น window และเพิ่มช่องทางในการศึกษาความรู้

แต่สำนักอยู่เสมอถึงคุณที่องค์กรให้มา ซึ่งปัจจุบันสิ่งเหล่านั้นจะหมดไปจากองค์กรนี้แล้ว เพราะทุกคนเริ่มเหยียบเพื่อให้ตนก้าวไปข้างหน้า โดยไม่คำนึงถึงคนอื่น

จำนวนพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ทำให้ลูกค้ารอบริการนาน

เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ของบริษัทให้แก่พนักงาน เช่น internet ก็จะช่วยให้พนักงานมีความรู้และมีศักยภาพในการช่วยพัฒนาองค์กรมากขึ้น

ปัจจุบันมีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานชัดเจน และมีสายบังคับบัญชาชัดเจน แต่ผลที่ตามมาคือ พนักงานแตกความสามัคคี

ถึงแม้จะเป็นองค์กรระดับแนวหน้า แต่การปฏิบัติยังอิงกับความรู้สึกในทางวิเคราะห์ผลงาน ความดีความชอบ ไม่มีเกณฑ์มาตรฐาน ในทางวัด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved