

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
***	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
$P > 0.05$	แทน	การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 196 ตัวอย่าง ซึ่งสามารถแบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และสำนักงานเขตที่ปฏิบัติงาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 196 คน ซึ่งได้นำมาวิเคราะห์ผลหาค่าร้อยละ ได้ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 สภาพทั่วไปของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก

คุณลักษณะของพนักงาน	จำนวน (196 คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 30 ปี	76	38.80
31 – 40 ปี	67	34.10
41 – 50 ปี	47	24.00
51 ปีขึ้นไป	6	3.10
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	5.60
ปริญญาตรี	172	87.80
สูงกว่าปริญญาตรี	13	6.60
สถานภาพสมรส		
โสด	106	54.10
สมรส	85	43.40
อื่นๆ (หย่าร้าง/หม้าย)	5	2.50
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	85	43.40
10 – 20 ปี	96	49.00
20 ปีขึ้นไป	15	7.60
อัตราเงินเดือน		
9,000 – 15,000 บาท	77	39.30
15,001 – 20,000 บาท	34	17.30
20,001 – 25,000 บาท	46	23.50
สูงกว่า 25,000 บาท	39	19.90
สำนักงานเขตที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานเขตที่ 15	60	30.60
สำนักงานเขตที่ 16	80	40.80
สำนักงานเขตที่ 17	56	28.60

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.80 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.80 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.10 พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.00 ได้รับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 9,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.30 อยู่ในเขตที่ 16 คิดเป็นร้อยละ 40.80

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเป็นระดับระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลและวิเคราะห์ผลได้ประเด็นต่างๆ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก สามารถหาค่าความถี่คะแนนรวม คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแสดงได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงานของพนักงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีตามเวลาที่กำหนด	3.70	0.807	มาก
2. มีวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.53	0.705	มาก
3. มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในสาขา	3.61	0.753	มาก
4. ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	3.35	0.940	ปานกลาง
5. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง	3.51	0.734	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.53</b>	<b>0.612</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวม ( $\bar{X}$  = 3.53, S.D = 0.612) และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X}$  = 3.70, S.D = 0.807) รองลงมาคือ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในสาขา ( $\bar{X}$  = 3.61, S.D = 0.753) และอันดับสุดท้ายคือได้รับโอกาสจากผู้บริหารเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 3.35, S.D = 0.940)

ตาราง 5 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ได้รับการยอมรับในความสามารถและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.51	0.794	มาก
2. ได้รับการยอมรับในความสามารถและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.747	มาก
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตน	3.48	0.787	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานในสาขายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตน	3.58	0.722	มาก
5. มีความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัลพนักงานดีเด่นจากธนาคาร	3.69	0.950	มาก
6. ได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากลูกค้าหรือผู้มาติดต่อในสาขา	3.51	0.801	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.56</b>	<b>0.638</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวม ( $\bar{X}$  = 3.56, S.D = 0.638) และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัลพนักงานดีเด่นจากธนาคาร ( $\bar{X}$  = 3.69, S.D = 0.950) รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับในความสามารถและ

ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D = 0.747) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตน ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D = 0.787)

ตาราง 6 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมาย	3.39	0.831	ปานกลาง
2. งานตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน	3.39	0.908	ปานกลาง
3. งานของตนมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน	3.35	0.946	ปานกลาง
4. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.39	0.843	ปานกลาง
5. ได้รับความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงาน	3.69	0.771	มาก
6. ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.60	0.886	มาก
7. มีความเข้าใจในการควบคุมงาน ลักษณะงานในการปฏิบัติงานของธนาคารเป็นอย่างดี	3.53	0.787	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.47</b>	<b>0.611</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวม ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D = 0.611) และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ได้รับความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D = 0.771) รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D = 0.886) และอันดับสุดท้ายคือ งานของตนมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D = 0.946)

ตาราง 7 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบของพนักงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สาขาของตนมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจของพนักงานและผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน	3.59	0.926	มาก
2. อำนาจความรับผิดชอบของตนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.56	0.792	มาก
3. สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์มีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด	3.70	0.825	มาก
4. ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆ มีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.39	0.787	ปานกลาง
5. งานที่ตนปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง	3.68	0.760	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.58</b>	<b>0.624</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวม ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D = 0.624) และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D = 0.825) รองลงมาคือ งานที่ตนปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบสูง ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D = 0.760) และอันดับสุดท้ายคือ ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆ มีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D = 0.787)

ตาราง 8 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านการทำงาน	3.27	0.934	ปานกลาง
2. มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มทักษะด้านการทำงาน	3.93	0.854	มาก
3. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตามลำดับ	3.07	0.860	ปานกลาง
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงานมีส่วน กระตุ้นให้เกิดความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.75	0.806	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.50</b>	<b>0.671</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวม ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D = 0.671) อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงาน ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D = 0.854) รองลงมาคือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงานมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D = 0.806) และอันดับสุดท้ายคือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D = 0.860)

ตาราง 9 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานของพนักงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน	3.79	0.761	มาก
2. ได้รับการยอมรับนับถือ ความไว้วางใจจาก เพื่อนร่วมงาน	3.67	0.748	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานของพนักงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.84	0.680	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา คำแนะนำด้วยวาจาที่สุภาพไม่เกิดความรำคาญ	3.71	0.703	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานในสาขาเป็นไปอย่างฉันทมิตร	3.70	0.947	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.74</b>	<b>0.598</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวม ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.598) และทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.680) รองลงมาคือ ได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.761) และอันดับสุดท้ายคือ ได้รับการยอมรับนับถือ ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.748)

ตาราง 10 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ธนาคารมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน	3.56	0.836	มาก
2. โครงสร้างและการบริหารของธนาคารในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.35	0.819	ปานกลาง
3. สาขามีการจัดระเบียบ แบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานรวมทั้งขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.44	0.935	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

นโยบายและการบริหาร	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4. มีการประชุมชี้แจง แนะนำการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.76	0.859	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.52</b>	<b>0.745</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวม ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D = 0.745) อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีการประชุม ชี้แจง แนะนำการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D = 0.859) รองลงมาคือ ธนาคารมีการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D = 0.836) และอันดับสุดท้ายคือ โครงสร้างและการบริหารของธนาคารในปัจจุบันมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.35$  S.D = 0.891)

ตาราง 11 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (จำกัด) มหาชน ในเขตภาคตะวันออก ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เงินเดือนรวมทั้งสวัสดิการเป็นสิ่งที่พึงบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3.56	1.004	มาก
2. ความปลอดภัยในระหว่างที่พนักงานปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ	3.88	0.931	มาก
3. การที่ได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น	3.63	0.894	มาก
4. การจัดสรรรายได้ให้ในกรณีการเกษียณอายุ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในอนาคต	3.81	0.966	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.71</b>	<b>0.777</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D = 0.777) และทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความปลอดภัยในระหว่างที่พนักงานปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D = 0.931) รองลงมาคือ การจัดสรรรายได้ให้ในกรณีที่เกษียณอายุ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในอนาคต ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D = 0.966) และอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนรวมทั้งสวัสดิการเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D = 1.004)

ตาราง 12 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

รายได้และสวัสดิการของพนักงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ธนาคารมีการจูงใจพนักงานด้วยการให้เพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง	3.15	1.059	ปานกลาง
2. เงินเดือนประจำที่ได้รับ เพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพของตน	2.57	0.923	ปานกลาง
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ธนาคารจัดให้มีความเหมาะสม	2.84	0.835	ปานกลาง
4. ธนาคารมีการระบุสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานจะได้รับไว้อย่างชัดเจน	3.38	0.791	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.98</b>	<b>0.706</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม ( $\bar{X} = 2.98$ , S.D = 0.706) และทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ธนาคารมีการระบุสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานจะได้รับไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D = 0.791) รองลงมาคือ ธนาคารมีการจูงใจพนักงานด้วยการให้เพิ่มเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D = 1.059) และอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนประจำที่ได้รับ เพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพของตน ( $\bar{X} = 2.57$ , S.D = 0.923)

ตาราง 13 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ธนาคารมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	3.14	0.833	ปานกลาง
2. ธนาคารมีการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็นสัดส่วนตามรูปแบบการให้บริการลูกค้า	3.38	0.860	ปานกลาง
3. ธนาคารมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง รวมทั้งอากาศที่เหมาะสม	3.27	0.819	ปานกลาง
4. ธนาคารมีการใช้อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องใช้สำนักงานเป็นรูปแบบที่ทันสมัย	2.88	0.993	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.16</b>	<b>0.751</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวม ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D = 0.751) และทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ธนาคารมีการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็นสัดส่วนตามรูปแบบการให้บริการลูกค้า ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D = 0.860) รองลงมาคือ ธนาคารมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง รวมทั้งอากาศที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D = 0.819) และอันดับสุดท้ายคือ ธนาคารมีการใช้อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกเครื่องใช้สำนักงานเป็นรูปแบบที่ทันสมัย ( $\bar{X} = 2.88$ , S.D = 0.993)

ตาราง 14 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านภาพรวม

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>1. ปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.53</b>	<b>0.550</b>	<b>มาก</b>
1.1 ความสำเร็จในงาน	3.53	0.612	มาก
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	0.638	มาก
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.47	0.611	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.4 ความรับผิดชอบ	3.58	0.624	มาก
1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.50	0.671	มาก
<b>2. ปัจจัยค่าจ้าง</b>	<b>3.42</b>	<b>0.552</b>	<b>ปานกลาง</b>
2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.74	0.598	มาก
2.2 นโยบายและการบริหาร	3.52	0.745	มาก
2.3 ความมั่นคงในการทำงาน	3.71	0.777	มาก
2.4 รายได้และสวัสดิการ	2.98	0.706	ปานกลาง
2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.16	0.751	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย 2 ปัจจัย</b>	<b>3.48</b>	<b>0.518</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 14 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวมของปัจจัยในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D = 0.518) อยู่ในระดับปานกลางในขณะที่ปัจจัยจูงใจ ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D = 0.550) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจ้าง ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D = 0.552) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยของปัจจัยจูงใจได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความสำเร็จในงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในขณะที่ปัจจัยค่าจ้างเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ 5) ด้านรายได้และสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก โดยจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และสำนักงานเขตที่ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 15 – 23 ดังนี้

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.996	3	0.332	1.098	0.351
	ภายในกลุ่ม	58.078	192	0.302		
	รวม	59.074	195			
1.1 ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.999	3	0.666	1.799	0.149
	ภายในกลุ่ม	71.106	192	0.370		
	รวม	73.105	195			
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.034	3	0.678	1.680	0.173
	ภายในกลุ่ม	77.453	192	0.403		
	รวม	79.487	195			
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.187	3	0.396	1.059	0.368
	ภายในกลุ่ม	71.733	192	0.374		
	รวม	72.920	195			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.015	3	0.672	1.742	0.160
	ภายในกลุ่ม	74.025	192	0.386		
	รวม	76.040	195			
1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.816	3	0.272	0.600	0.616
	ภายในกลุ่ม	86.994	192	0.453		
	รวม	87.810	195			
2. ปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.871	3	0.290	0.952	0.417
	ภายในกลุ่ม	58.545	192	0.305		
	รวม	59.416	195			
2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.070	3	0.357	0.995	0.396
	ภายในกลุ่ม	68.770	192	0.358		
	รวม	69.840	195			
2.2 นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.547	3	1.182	2.162	0.094
	ภายในกลุ่ม	104.972	192	0.547		
	รวม	108.519	195			

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2.3 ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.515	3	0.172	0.281	0.839
	ภายในกลุ่ม	117.223	192	0.611		
	รวม	117.738	195			
2.4 รายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.775	3	0.258	0.515	0.673
	ภายในกลุ่ม	96.429	192	0.502		
	รวม	97.204	195			
2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.959	3	1.320	2.385	0.071
	ภายในกลุ่ม	106.256	192	0.553		
	รวม	110.215	195			
ภาพรวม 2 ปัจจัย	ระหว่างกลุ่ม	0.932	3	0.311	1.159	0.327
	ภายในกลุ่ม	51.476	192	0.268		
	รวม	52.409	195			

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ ในภาพรวม 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และรายด้านของแต่ละปัจจัยทั้ง 10 รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ต้องเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.110	2	0.055	0.180	0.835
	ภายในกลุ่ม	58.964	193	0.306		
	รวม	59.074	195			

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.1 ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.573	2	0.287	0.763	0.468
	ภายในกลุ่ม	72.532	193	0.376		
	รวม	73.105	195			
1.2 การได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.464	2	0.232	0.566	0.568
	ภายในกลุ่ม	79.023	193	0.409		
	รวม	79.487	195			
1.3 ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.196	2	0.098	0.260	0.771
	ภายในกลุ่ม	72.724	193	0.377		
	รวม	72.920	195			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.835	2	0.417	1.071	0.345
	ภายในกลุ่ม	75.205	193	0.390		
	รวม	76.040	195			
1.5 ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.337	2	0.168	0.371	0.690
	ภายในกลุ่ม	87.473	193	0.453		
	รวม	87.810	195			
2. ปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.241	2	0.120	0.393	0.676
	ภายในกลุ่ม	59.175	193	0.307		
	รวม	59.416	195			
2.1 ความสัมพันธ์กับ บุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.292	2	0.146	0.405	0.668
	ภายในกลุ่ม	69.548	193	0.360		
	รวม	69.840	195			
2.2 นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.543	2	0.271	0.485	0.616
	ภายในกลุ่ม	107.976	193	0.559		
	รวม	108.519	195			
2.3 ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.263	2	0.632	1.047	0.353
	ภายในกลุ่ม	116.475	193	0.603		
	รวม	117.738	195			

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2.4 รายได้และ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.732	2	1.366	2.791	0.064
	ภายในกลุ่ม	94.472	193	0.489		
	รวม	97.204	195			
2.5 สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.909	2	1.454	2.616	0.076
	ภายในกลุ่ม	107.307	193	0.556		
	รวม	110.215	195			
ภาพรวม 2 ปัจจัย	ระหว่างกลุ่ม	0.032	2	0.016	0.059	0.943
	ภายในกลุ่ม	52.377	193	0.271		
	รวม	52.409	195			

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และรายด้านของแต่ละปัจจัยทั้ง 10 รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ต้องเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.402	2	1.201	4.090	0.018*
	ภายในกลุ่ม	56.672	193	0.294		
	รวม	59.074	195			
1.1 ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.999	2	0.999	2.712	0.069
	ภายในกลุ่ม	71.107	193	0.368		
	รวม	73.105	195			

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.2 การได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.797	2	1.399	3.520	0.032*
	ภายในกลุ่ม	76.690	193	0.397		
	รวม	79.487	195			
1.3 ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.276	2	1.138	3.109	0.047*
	ภายในกลุ่ม	70.644	193	0.366		
	รวม	72.920	195			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.563	2	2.282	6.161	0.003**
	ภายในกลุ่ม	71.477	193	0.370		
	รวม	76.040	195			
1.5 ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.998	2	0.999	2.247	0.108
	ภายในกลุ่ม	85.811	193	0.445		
	รวม	87.810	195			
2. ปัจจัยค่าจูน	ระหว่างกลุ่ม	2.194	2	1.097	3.700	0.027*
	ภายในกลุ่ม	57.222	193	0.296		
	รวม	59.416	195			
2.1 ความสัมพันธ์กับ บุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.115	2	1.058	3.014	0.051
	ภายในกลุ่ม	67.725	193	0.351		
	รวม	69.840	195			
2.2 นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.937	2	0.968	1.753	0.176
	ภายในกลุ่ม	106.582	193	0.552		
	รวม	108.519	195			
2.3 ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.511	2	1.255	2.103	0.125
	ภายในกลุ่ม	115.228	193	0.597		
	รวม	117.738	195			
2.4 รายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.797	2	1.398	2.859	0.060
	ภายในกลุ่ม	94.407	193	0.489		
	รวม	97.204	195			

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.435	2	2.717	5.005	0.008**
	ภายในกลุ่ม	104.781	193	0.543		
	รวม	110.215	195			
ภาพรวม 2 ปัจจัย	ระหว่างกลุ่ม	2.293	2	1.146	4.415	0.013*
	ภายในกลุ่ม	50.116	193	0.260		
	รวม	52.409	195			

$P^* \leq 0.05$ ,  $P^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวม 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) ได้ผลแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของนัยสำคัญแต่ละด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

การปฏิบัติงานของพนักงาน	สถานภาพสมรส			
	$\bar{X}$	โสด	สมรส	อื่นๆ
1. ปัจจัยจูงใจ		3.45	3.65	3.24
โสด	3.45		0.205**	0.202
สมรส	3.65			0.407
อื่นๆ (หย่าร้าง/หม้าย)	3.24			

ตาราง 18 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของพนักงาน	สถานภาพสมรส			
	$\bar{X}$	โสด	สมรส	อื่นๆ
<b>1.1 การยอมรับนับถือ</b>		3.48	3.69	3.23
โสด	3.48		0.216*	0.247
สมรส	3.69			0.464
อื่นๆ (หย่าร้าง/หม้าย)	3.23			
<b>1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>		3.38	3.59	3.40
โสด	3.38		0.218*	0.019
สมรส	3.59			0.198
อื่นๆ (หย่าร้าง/หม้าย)	3.40			
<b>1.3 ความรับผิดชอบ</b>		3.48	3.45	3.76
โสด	3.48		0.309***	0.029
สมรส	3.45			0.280
อื่นๆ (หย่าร้าง/หม้าย)	3.76			
<b>2. ปัจจัยค่าจูน</b>		3.34	3.54	3.20
โสด	3.34		0.202*	0.140
สมรส	3.54			0.342
อื่นๆ (หย่าร้าง/หม้าย)	3.20			
<b>2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>		3.01	3.35	3.15
โสด	3.01		0.339**	0.133
สมรส	3.35			0.205
อื่นๆ (หย่าร้าง/หม้าย)	3.15			
<b>ภาพรวม 2 ปัจจัย</b>		3.39	3.60	3.22
โสด	3.39		0.203**	0.171
สมรส	3.60			0.374
อื่นๆ (หย่าร้าง/หม้าย)	3.22			

P \* ≤ 0.05, P \*\* ≤ 0.01, P \*\*\* ≤ 0.001

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านภาพรวมของปัจจัยจูงใจ เมื่อ

เปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงานธนาคารที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงานธนาคารที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ด้านภาพรวมของปัจจัยค่าจูน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านภาพรวม 2 ปัจจัย เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.981	2	0.490	1.629	0.199
	ภายในกลุ่ม	58.093	193	0.301		
	รวม	59.074	195			

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.1 ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.987	2	0.494	1.321	0.269
	ภายในกลุ่ม	72.118	193	0.374		
	รวม	73.105	195			
1.2 การได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.422	2	0.711	1.757	0.175
	ภายในกลุ่ม	78.065	193	0.404		
	รวม	79.487	195			
1.3 ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.126	2	1.063	2.898	0.058
	ภายในกลุ่ม	70.794	193	0.367		
	รวม	72.920	195			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.766	2	1.383	3.643	0.028*
	ภายในกลุ่ม	73.274	193	0.380		
	รวม	76.040	195			
1.5 ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.001	2	0.501	1.113	0.331
	ภายในกลุ่ม	86.808	193	0.450		
	รวม	87.810	195			
2. ปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.909	2	0.454	1.499	0.226
	ภายในกลุ่ม	58.507	193	0.303		
	รวม	59.416	195			
2.1 ความสัมพันธ์กับ บุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.387	2	0.694	1.956	0.144
	ภายในกลุ่ม	68.453	193	0.355		
	รวม	69.840	195			
2.2 นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.599	2	0.799	1.443	0.239
	ภายในกลุ่ม	106.920	193	0.554		
	รวม	108.519	195			
2.3 ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.452	2	0.726	1.205	0.302
	ภายในกลุ่ม	116.286	193	0.603		
	รวม	117.738	195			

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2.4 รายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.339	2	0.170	0.338	0.714
	ภายในกลุ่ม	96.865	193	0.502		
	รวม	97.204	195			
2.5 สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.846	2	1.423	2.558	0.080
	ภายในกลุ่ม	107.370	193	0.556		
	รวม	110.215	195			
ภาพรวม 2 ปัจจัย	ระหว่างกลุ่ม	0.931	2	0.466	1.746	0.177
	ภายในกลุ่ม	51.477	193	0.267		
	รวม	52.409	195			

$P * \leq 0.05$

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรับผิดชอบพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) ได้ผลแสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของพนักงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ความรับผิดชอบ		3.46	3.65	3.85
ต่ำกว่า 10 ปี	3.46		0.188	0.389*
10 - 20 ปี	3.65			0.201
20 ปีขึ้นไป	3.85			

$P * \leq 0.05$

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.053	3	1.684	5.987	0.001***
	ภายในกลุ่ม	54.021	192	0.281		
	รวม	59.074	195			
1.1 ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.033	3	1.344	3.737	0.012*
	ภายในกลุ่ม	69.073	192	0.360		
	รวม	73.105	195			
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.122	3	2.041	5.341	0.001***
	ภายในกลุ่ม	73.365	192	0.382		
	รวม	79.487	195			
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.088	3	1.696	4.801	0.003**
	ภายในกลุ่ม	67.832	192	0.353		
	รวม	72.920	195			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.811	3	2.270	6.297	0.000***
	ภายในกลุ่ม	69.229	192	0.361		
	รวม	76.040	195			
1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.057	3	1.686	3.911	0.010**
	ภายในกลุ่ม	82.753	192	0.431		
	รวม	87.810	195			

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2. ปัจจัยค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3.690	3	1.230	4.238	0.006**
	ภายในกลุ่ม	55.726	192	0.290		
	รวม	59.416	195			
2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.996	3	1.332	3.884	0.010**
	ภายในกลุ่ม	65.844	192	0.343		
	รวม	69.840	195			
2.2 นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5.312	3	1.771	3.294	0.022*
	ภายในกลุ่ม	103.207	192	0.538		
	รวม	108.519	195			
2.3 ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.475	3	0.825	1.374	0.252
	ภายในกลุ่ม	115.263	192	0.600		
	รวม	117.738	195			
2.4 รายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.755	3	0.918	1.867	0.137
	ภายในกลุ่ม	94.449	192	0.492		
	รวม	97.204	195			
2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.938	3	2.313	4.300	0.006**
	ภายในกลุ่ม	103.277	192	0.538		
	รวม	110.215	195			
ภาพรวม 2 ปัจจัย	ระหว่างกลุ่ม	4.321	3	1.440	5.750	0.001***
	ภายในกลุ่ม	48.088	192	0.250		
	รวม	52.409	195			

P \* ≤ 0.05, P \*\* ≤ 0.01, P \*\*\* ≤ 0.001

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในภาพรวม 2 ปัจจัย และปัจจัยจูงใจ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ปัจจัยค่าจ้าง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสำเร็จในงาน และนโยบายและการบริหารพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ลักษณะของ

งานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในการพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และภาพรวม 2 ปัจจัยพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของของฟิชเชอร์ (Fisher's Least- Significant Difference : LSD) ได้ผลแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันรายคู่ของนัยสำคัญแต่ละด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน

การปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	อัตราเงินเดือน			
		9,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	สูงกว่า 25,000 บาท
<b>1. ปัจจัยจูงใจ</b>		<b>3.43</b>	<b>3.41</b>	<b>3.51</b>	<b>3.84</b>
9,000 – 15,000 บาท	3.43		0.025	0.080	0.409***
15,001 – 20,000 บาท	3.41			0.105	0.434***
20,001 – 25,000 บาท	3.51				0.329**
สูงกว่า 25,000 บาท	3.84				
<b>1.1 ความสำเร็จในงาน</b>		<b>3.45</b>	<b>3.38</b>	<b>3.55</b>	<b>3.80</b>
9,000 – 15,000 บาท	3.45		0.071	0.096	0.345**
15,001 – 20,000 บาท	3.38			0.168	0.416**
20,001 – 25,000 บาท	3.55				0.248
สูงกว่า 25,000 บาท	3.80				
<b>1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ</b>		<b>3.44</b>	<b>3.47</b>	<b>3.56</b>	<b>3.91</b>
9,000 – 15,000 บาท	3.44		0.029	0.123	0.468***
15,001 – 20,000 บาท	3.47			0.094	0.439**
20,001 – 25,000 บาท	3.56				0.345*
สูงกว่า 25,000 บาท	3.91				

ตาราง 22 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของ พนักงาน	$\bar{X}$	อัตราเงินเดือน			
		9,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	สูงกว่า 25,000 บาท
<b>1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>		<b>3.34</b>	<b>3.43</b>	<b>3.46</b>	<b>3.78</b>
9,000 – 15,000 บาท	3.34		0.087	0.117	0.438***
15,001 – 20,000 บาท	3.43			0.030	0.351*
20,001 – 25,000 บาท	3.46				0.321*
สูงกว่า 25,000 บาท	3.78				
<b>1.4 ความรับผิดชอบ</b>		<b>3.45</b>	<b>3.42</b>	<b>3.61</b>	<b>3.93</b>
9,000 – 15,000 บาท	3.45		0.030	0.157	0.473***
15,001 – 20,000 บาท	3.42			0.188	0.503***
20,001 – 25,000 บาท	3.61				0.315*
สูงกว่า 25,000 บาท	3.93				
<b>1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>		<b>3.48</b>	<b>3.34</b>	<b>3.39</b>	<b>3.80</b>
9,000 – 15,000 บาท	3.48		0.141	0.095	0.320*
15,001 – 20,000 บาท	3.34			0.045	0.462**
20,001 – 25,000 บาท	3.39				0.416**
สูงกว่า 25,000 บาท	3.80				
<b>2. ปัจจัยค่าจ้าง</b>		<b>3.32</b>	<b>3.35</b>	<b>3.43</b>	<b>3.69</b>
9,000 – 15,000 บาท	3.32		0.027	0.110	0.364***
15,001 – 20,000 บาท	3.35			0.083	0.337**
20,001 – 25,000 บาท	3.43				0.254*
สูงกว่า 25,000 บาท	3.69				
<b>2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน</b>		<b>3.66</b>	<b>3.57</b>	<b>3.78</b>	<b>3.99</b>
9,000 – 15,000 บาท	3.66		0.096	0.115	0.327**
15,001 – 20,000 บาท	3.57			0.212	0.424**
20,001 – 25,000 บาท	3.78				0.212
สูงกว่า 25,000 บาท	3.99				

ตาราง 22 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของ พนักงาน	$\bar{X}$	อัตราเงินเดือน			
		9,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	สูงกว่า 25,000 บาท
2.2 นโยบายและการบริหาร		3.36	3.50	3.57	3.81
9,000 – 15,000 บาท	3.36		0.140	0.209	0.447**
15,001 – 20,000 บาท	3.50			0.068	0.306
20,001 – 25,000 บาท	3.57				0.238
สูงกว่า 25,000 บาท	3.81				
2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน		3.30	3.05	3.22	3.50
9,000 – 15,000 บาท	3.30		0.049	0.213	0.496***
15,001 – 20,000 บาท	3.05			0.164	0.447**
20,001 – 25,000 บาท	3.22				0.283
สูงกว่า 25,000 บาท	3.50				
ภาพรวม 2 ปัจจัย		3.38	3.38	3.47	3.76
9,000 – 15,000 บาท	3.38		0.001	0.095	0.387***
15,001 – 20,000 บาท	3.38			0.094	0.386***
20,001 – 25,000 บาท	3.47				0.291**
สูงกว่า 25,000 บาท	3.76				

$P^* \leq 0.05$ ,  $P^{**} \leq 0.01$ ,  $P^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก ด้านภาพรวมของปัจจัยจูงใจ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 9,000 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 9,000 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



และพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 9,000 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 9,000 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 9,000 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านภาพรวม 2 ปัจจัย เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 9,000 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ตามสำนักงานเขตที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.820	2	0.410	1.358	0.260
	ภายในกลุ่ม	58.254	193	0.302		
	รวม	59.074	195			

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.1 ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.706	2	0.353	0.941	0.392
	ภายในกลุ่ม	72.399	193	0.375		
	รวม	73.105	195			
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.867	2	0.433	1.064	0.347
	ภายในกลุ่ม	78.620	193	0.407		
	รวม	79.487	195			
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.976	2	0.488	1.309	0.273
	ภายในกลุ่ม	71.945	193	0.373		
	รวม	72.920	195			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.425	2	0.213	0.543	0.582
	ภายในกลุ่ม	75.615	193	0.392		
	รวม	76.040	195			
1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.108	2	1.054	2.374	0.096
	ภายในกลุ่ม	85.701	193	0.444		
	รวม	87.810	195			
2. ปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.191	2	0.095	0.311	0.733
	ภายในกลุ่ม	59.226	193	0.307		
	รวม	59.416	195			
2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.183	2	0.091	0.253	0.776
	ภายในกลุ่ม	69.657	193	0.361		
	รวม	69.840	195			
2.2 นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.563	2	0.282	0.503	0.605
	ภายในกลุ่ม	107.956	193	0.559		
	รวม	108.519	195			
2.3 ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.956	2	0.478	0.790	0.455
	ภายในกลุ่ม	116.782	193	0.605		
	รวม	117.738	195			

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2.4 รายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.670	2	0.835	1.687	0.188
	ภายในกลุ่ม	95.534	193	0.495		
	รวม	97.204	195			
2.5 สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.187	2	0.594	1.051	0.352
	ภายในกลุ่ม	109.028	193	0.565		
	รวม	110.215	195			
ภาพรวม 2 ปัจจัย	ระหว่างกลุ่ม	0.293	2	0.147	0.543	0.582
	ภายในกลุ่ม	52.115	193	0.270		
	รวม	52.209	195			

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามสำนักงานเขตที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวม 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และรายด้านของแต่ละปัจจัยทั้ง 10 รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ต้องเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่