

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติพื้นฐาน เพื่อหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X} แทนค่า ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1 – 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	34	28.33
หญิง	86	71.67
รวม	120	100.00

จากตาราง 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พนักงานธนาคารออมสินเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28.33 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.67

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	19	15.83
25 – 35 ปี	60	50.00
36 – 46ปี	25	20.83
มากกว่า 46 ปี	16	13.33
รวม	120	100.00

จากตาราง 4.2 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ แยกตามช่วงอายุ พบว่า พนักงานธนาคารออมสินผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 – 35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอายุ 36 – 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.83 และมีจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงอายุมากกว่า 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.33

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	79	65.83
ปริญญาโท	41	34.17
รวม	120	100.00

จากตาราง 4.3 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.83 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.17

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	64	53.33
สมรส	43	35.83
หม้าย	2	1.67
หย่าร้าง	11	9.17
รวม	120	100.00

จากตาราง 4.4 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พนักงานธนาคารออมสินมีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.33 และรองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 35.83 และสถานภาพที่น้อยที่สุดคือสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.67

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	35	29.17
3 - 5 ปี	39	32.50
6 - 10 ปี	23	19.17
11 ปีขึ้นไป	23	19.17
รวม	120	100.0

จากตาราง 4.5 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พนักงานมีอายุงานที่มากที่สุดคือมีอายุงานระหว่าง 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.2 และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.2

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาท	73	60.83
20,001 - 25,000 บาท	10	8.33
25,001 - 30,000 บาท	9	7.50
30,001 - 35,000 บาท	10	8.33
35,001 - 40,000 บาท	4	3.33
40,001 บาทขึ้นไป	14	11.67
รวม	120	100.00

จากตาราง 4.6 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พนักงานธนาคารออมสินมีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาทมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.83 รองลงมามีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.67 และรายได้ที่พนักงานได้รับน้อยที่สุดคือ มีรายได้ระหว่าง 35,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์
ปรากฏดังตาราง 4.7 – 4.13 ดังนี้

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.07	0.54	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	0.57	มาก
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.91	0.63	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.95	0.47	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.56	มาก
6. ด้านลักษณะงาน	4.39	0.59	มาก
รวม	4.13	0.56	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.24$) และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
ออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ด้านความสำเร็จโดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความสำเร็จ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับ
1. ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	3.99	.57	มาก	5
2. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา	4.06	.54	มาก	3
3. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	4.05	.52	มาก	4
4. ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	4.15	.51	มาก	1
5. มีความภูมิใจและมีความสุขในผลการปฏิบัติงาน	4.12	.58	มาก	2
รวม	4.07	0.54	มาก	-

จากตาราง 4.8 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ข้อ 5 มีความภูมิใจและมีความสุขในผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
ออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมและรายข้อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับ
6. ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของธนาคารมีความน่าเชื่อถือ	4.29	0.61	มาก	1
7. ธนาคาร ได้จัดตั้งอำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า อย่างพอเพียง	4.22	0.64	มาก	4
8. การออกแบบและตกแต่งสถานที่มีสภาพสิ่งแวดล้อม สะอาดสวยงามและบรรยากาศเหมาะสม	4.26	0.56	มาก	2
9. พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้ งานสำเร็จด้วยดี	4.21	0.53	มาก	5
10. พนักงานธนาคารสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย	4.25	0.55	มาก	3
รวม	4.24	0.57	มาก	-

จากตาราง 4.9 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 6 ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของธนาคารมีความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ข้อ 8 การออกแบบและตกแต่งสถานที่ที่มีสภาพสิ่งแวดล้อมสะอาดสวยงามและบรรยากาศเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี ($\bar{X} = 4.21$)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับ
11. การพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.97	0.61	มาก	3
12. ความเพียงพอของจำนวนพนักงานต่อปริมาณงาน	3.88	0.73	มาก	4
13. การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีความทันสมัยและสามารถให้บริการได้รวดเร็ว	3.73	0.68	มาก	5
14. มีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน	4.00	0.62	มาก	1
15. การกำหนดแผนงาน/กิจกรรมขององค์กรมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.97	0.52	มาก	2
รวม	3.91	0.63	มาก	-

จากตาราง 4.10 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 14 มีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ข้อ 15 การกำหนดแผนงาน/กิจกรรมขององค์กรมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 13 การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีความทันสมัยและสามารถให้บริการได้รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
ออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับ
16. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม	3.87	.54	มาก	5
17. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ	4.00	.47	มาก	1
18. การได้อบรมสัมมนาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	3.99	.43	มาก	2
19. การได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค	3.95	.46	มาก	4
20. การได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อทั้งในระดับ ปริญญาตรีปริญญาโทภายในประเทศและนอกประเทศ	3.97	.49	มาก	3
รวม	3.95	0.47	มาก	-

จากตาราง 4.11 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 17 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ข้อ 18 การได้อบรมสัมมนาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 16 ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
ออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับ
21. พนักงานธนาคารมีความกระตือรือร้นในการให้บริการ อำนวยความสะดวกในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา ได้ดี	4.15	0.54	มาก	5
22. พนักงานธนาคารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสุภาพและเต็มใจ ให้บริการ	4.20	0.57	มาก	4
23. พนักงานธนาคารมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าตั้งแต่เริ่ม ติดต่อจนเสร็จสิ้นกระบวนการ	4.25	0.55	มาก	3

ตาราง 4.12 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับ
24. พนักงานธนาคารปฏิบัติงานเต็มความสามารถเกิดผลดีต่อ ธนาคาร	4.30	0.57	มาก	2
25. การที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.35	0.57	มาก	1
รวม	4.25	0.56	มาก	-

จากตาราง 4.12 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 25 การที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ ข้อ 24 พนักงานธนาคารปฏิบัติงานเต็มความสามารถเกิดผลดีต่อธนาคาร ($\bar{X} = 4.30$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 21 พนักงานธนาคารมีความกระตือรือร้นในการให้บริการอำนวยความสะดวกในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาได้ดี ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับ
26. ความเป็นธนาคารของรัฐสร้างความเชื่อมั่นในการบริการ	4.42	0.60	มาก	1
27. รูปแบบการให้บริการของธุรกรรมการเงินที่หลากหลาย	4.39	0.59	มาก	4
28. ธนาคารมีพนักงานให้คำแนะนำและคำปรึกษากับลูกค้า ได้ถูกต้องรวดเร็วเข้าใจง่าย	4.36	0.60	มาก	5
29. ธนาคารมีพนักงานมีบุคลิกน่าเชื่อถือแต่งกายเหมาะสม ยิ้ม แย้มแจ่มใสและมีความพร้อมในการบริการ	4.40	0.59	มาก	3
30. งานที่ทำอยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียงตัวท่าน	4.41	0.60	มาก	2
รวม	4.39	0.59	มาก	-

ตาราง 4.13 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 26 ความเป็นธนาคารของรัฐสร้างความเชื่อมั่นในการบริการ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือ ข้อ 30 งานที่ทำอยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียงตัวท่าน ($\bar{X} = 4.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 28 ธนาคารมีพนักงานให้คำแนะนำและคำปรึกษากับลูกค้า ได้ถูกต้องรวดเร็วเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.36$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังปรากฏในตาราง 4.14

ตาราง 4.14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน	ร้อยละ
1	สถานที่ต้องมีความปลอดภัย มีระบบเวรยามดูแลอย่างเคร่งครัด	4	4.13
2	ควรกำหนดเวลาการทำงานและการหยุดพักก่อนให้เหมาะสม	18	14.88
3	ควรให้มีการประชุมชี้แจงสถานการณ์ของธนาคารให้พนักงานทราบเพื่อร่วมรับทราบถึงความสำเร็จของงาน และร่วมแก้ไขปัญหาเมื่องานไม่ได้ตามเป้าหมาย	10	8.26
4	ไม่ให้มีการแบ่งกลุ่มแบ่งพรรคพวก เน้นการช่วยเหลือกัน และควรจัดให้มีกิจกรรมทำร่วมกัน	9	7.44
5	เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	8	6.61
6	ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โดยเฉพาะการจัดสรรคนและจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	10	8.26
7	ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตรวจสอบภาพประจำปีหรือสวัสดิการอื่น ๆ ให้กับพนักงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจมากกว่าปัจจุบัน	25	20.66
8	การหมุนเวียนงานตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้	12	9.92
9	ควรปรับสภาพแวดล้อม/สถานที่ให้ทันสมัยเพื่อแข่งขันกับธนาคารอื่น ๆ	10	8.26
10	ควรจัดหาเครื่องใช้สำนักงานให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานและการให้บริการแก่ลูกค้าธนาคาร	14	11.57
	รวม	120	100.00

จากตาราง 4.14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือธนาคาร ออมสินเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ควรจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตรวจสอบสภาพประจำปีหรือสวัสดิการอื่น ๆ ให้กับพนักงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจมากกว่าปัจจุบันเป็นลำดับแรก คิดเป็นร้อยละ 20.66 รองลงมาคือ ควรกำหนดเวลาการทำงานและการหยุดพักก่อนให้เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 14.88 และควรจัดหาเครื่องใช้สำนักงานให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานและการให้บริการแก่ลูกค้าธนาคาร คิดเป็นร้อยละ 11.57 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University